Institut de la statistique du Québec

flash-info

Septembre 2008
Volume 9, numéro 3

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle?

Sandra Gagnon

En période de mauvaise conjoncture économique, les étudiants ont souvent tendance à prolonger leurs études à défaut de se trouver un emploi, ce qui leur permet, dans un processus de recherche d'emploi, de se démarquer des autres candidats. Toutefois, lorsque vient le temps d'intégrer le marché du travail, les nouveaux entrants ne trouvent pas nécessairement l'emploi qui correspond à leur qualification. Les niveaux des emplois disponibles dans l'économie n'évoluent pas toujours en effet au même rythme que le niveau d'éducation des chercheurs d'emplois. Cette situation se traduit par une mauvaise adéquation entre les besoins des employeurs et la qualification des employés. Dans le cas présent, la qualification dépasse les exigences du poste, ce qui se traduit par une surqualification des travailleurs. À l'inverse, en période de pénurie de main-d'œuvre, on pourrait observer plus souvent une situation de sous-qualification, où le travailleur ne remplit pas les exigences minimales de l'emploi occupé.

Au Québec, le début de la décennie 1990 a été marqué par une récession économique, l'emploi reculant de manière importante et le taux de chômage se fixant à des niveaux élevés. La reprise s'est faite avec une croissance anémique de l'emploi et ce n'est que vers la fin de la décennie, alors que le PIB augmentait fortement, que le marché de l'emploi est devenu plus vigoureux. D'ailleurs, le taux de chômage est redescendu sous la barre des 10 % à partir de 1999 seulement. Il se crée davantage d'emplois depuis le début de la présente décennie mais seules trois années (2000, 2002 et 2007) affichent une croissance vigoureuse, les autres présentant plutôt une croissance modérée de l'emploi. Cet état de la conjoncture économique, combiné au fait que les personnes issues des générations du baby-boom, très nombreuses, occupent toujours une bonne part de l'emploi, a eu pour effet de réduire le nombre d'emplois disponibles pour les nouveaux entrants. En plus de ces facteurs, la valorisation d'une scolarité avancée (aspiration à la réussite) et l'accroissement des exigences des employeurs en termes de niveau d'études pour un même poste ont mené à une prolongation des études chez les Québécois. Toutefois, le marché du travail n'a pas réussi à absorber la totalité de ces travailleurs plus scolarisés : en effet, la tendance à la hausse, depuis quelques années, de la surqualification des travailleurs québécois est un phénomène connu. L'Institut s'est d'ailleurs déjà penché sur le sujet de la surqualification chez les jeunes (Institut de la statistique du Québec, 2007). Mais qui vit la surqualification? Dans quels secteurs d'activité économique est-elle observée? Les travailleurs surqualifiés sont-ils mieux rémunérés que leurs homologues adéquatement qualifiés, ce qui constituerait une forme de reconnaissance de leurs acquis?

Pour analyser le phénomène de la surqualification, nous avons utilisé une méthode objective, c'est-à-dire basée sur des données empiriques plutôt que sur une perception du répondant. Il s'agit ici de comparer le niveau d'études de l'employé avec le niveau de compétence exigé pour le poste occupé. Les quatre niveaux de compétence retenus pour l'analyse, définis dans l'encadré à la fin de l'article, sont les suivants : professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire[1]. Les situations où l'on considère qu'il y a surqualification ou sous-qualification sont exposées au tableau 1[2] à la page suivante. Les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada ont servi à l'analyse et les traitements ont été effectués par l'Institut, autant pour les données illustrées que pour celles non présentées. Nous avons retenu les personnes en emploi qui ne sont plus aux études et qui ne sont pas gestionnaires. Les étudiants ont été exclus parce que, d'une part, ils n'ont pas encore complété leur formation et, d'autre part, ils n'ont pas définitivement intégré le marché du travail[3].

Également dans ce numéro :

La répartition et la rémunération des employés syndiqués et non syndiqués dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec 6

Évolution de la répartition des travailleurs selon le groupe d'âge dans les secteurs d'activité économique 9

La surqualification s'est répandue au Québec au cours des dix dernières années

Voyons d'abord comment a évolué la surqualification de l'ensemble des travailleurs québécois en fonction de la méthodologie retenue et à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. La figure 1 et le tableau 2 affichent des résultats relatifs à la surqualification pour l'ensemble des travailleurs québécois couverts par l'analyse ainsi que pour certains sous-groupes, soit selon le sexe, le groupe d'âge (15-24 ans, 25-34 ans, 35-44 ans et 45 ans et plus) et le niveau d'études (études postsecondaires partielles, postsecondaires complétées et universitaires). En 2007, 827 400 personnes ou 27,2 % des travailleurs québécois sont en situation de surqualification comparativement à 559 100 travailleurs ou 22,2 % en 1997. Cette progression va dans le sens du propos établi voulant qu'une hausse de la surqualification soit notée chez les employés québécois. Au cours des dix dernières années, les cas de surqualification sont devenus plus fréquents, tant chez les hommes que chez les femmes de même que pour trois des quatre groupes d'âge analysés, les plus jeunes connaissant un léger recul sur ce plan. La hausse est

1 Le niveau de gestion n'est pas un niveau de compétence puisqu'il n'est pas lié à un niveau d'études. Par conséquent, il n'est pas possible d'établir si le niveau d'études est adéquat par rapport aux exigences du poste.

2 Les définitions sont inspirées de celles présentées dans l'article de : Nauze-Fichet, Emmanuelle, et Magda Tomasini (2002). Les définitions retenues par l'Institut sont très conservatrices dans le cas de la sous-qualification, par exemple : on pourrait se questionner sur l'attribution du terme « qualifié » pour les travailleurs qui n'ont pas complété leurs études postsecondaires et qui occupent un poste de niveau professionnel. L'Institut a fait le choix d'adopter des définitions conservatrices car plusieurs travailleurs progressent dans leur carrière, donc dans les niveaux de compétence, en acquérant de l'expérience de travail sans toutefois obtenir les diplômes correspondants; dans ces cas, le niveau d'études atteint ne reflète pas les compétences que possède le travailleur.

3 Les étudiants qui ne s'inscrivent pas à des cours durant l'été ne sont pas considérés comme étant aux études pour cette période et sont comptabilisés dans l'emploi s'ils en occupent un. Pourtant, ils n'ont pas définitivement intégré le marché du travail; les données colligées pour les mois d'été (de mai à août) sont donc exclues du calcul pour limiter ce biais.

Québec

particulièrement importante chez les 35-44 ans et les 45 ans et plus. L'augmentation de la fréquence de ce phénomène est aussi observée dans chacun des trois niveaux d'études où il est possible de se retrouver en situation de surqualification, notamment pour les deux niveaux les plus élevés.

Les femmes, les jeunes, les personnes qui détiennent au moins un diplôme d'études postsecondaires et les immigrants récents sont plus à risque d'être surqualifiés dans leur emploi

Les femmes sont plus sujettes que les hommes à se retrouver en situation de surqualification (29,5 % contre 25,0 % en 2007), comme le montre la figure 1. Par ailleurs, c'est un phénomène qui s'atténue avec l'âge puisque environ 3 travailleurs sur 10 sont surqualifiés chez les moins de 45 ans en 2007, alors qu'une proportion de 23,0 % est notée chez les 45 ans et plus. La surqualification est fréquente chez les travailleurs ayant complété des études postsecondaires (42,1 %) et chez les diplômés universitaires (37,5 %), tandis qu'elle l'est beaucoup moins chez les personnes qui ont fait des études postsecondaires partielles (19,4 %). Une étude de Statistique Canada (Li et autres, 2006), basée sur les résultats de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, révèle d'autre part que les nouveaux immigrants (10 ans ou moins) sont nettement plus sujets à être surqualifiés dans leur emploi que les autres au Canada en 2001, dans une proportion de 34,4 % contre 19,0 %. Quant aux immigrants établis, ils affichent un taux de surqualification de seulement 0,7 point de pourcentage supérieur à celui des personnes nées au Canada.

La surqualification : autant dans les biens que dans les services

Le tableau 2 (voir page 3) présente les taux de surqualification par secteur d'activité économique pour l'ensemble des travailleurs et selon le sexe. À la lumière de ces résultats, on constate qu'en 2007, les cas de surqualification sont un peu plus fréquents dans l'industrie des services que dans celle des biens (27,6 % contre 26,0 %). L'écart entre ces industries était deux fois plus grand en 1997. La progression de ce phénomène au cours des dix dernières années a été plus importante dans l'industrie des biens, soit de 6,1 points de pourcentage, comparativement à 4,5 points dans l'industrie des services. L'analyse selon le sexe révèle par ailleurs une augmentation particulièrement importante du taux de surqualification chez les femmes de l'industrie des biens, soit de 9,9 points, celui-ci était de 22,2 % en 1997.

Tableau 1

Catégories « sous-qualifié », « qualifié » et « surqualifié »

		Niveau de compétence			
		Professionnel (formation universitaire)	Technique (formation collégiale et DEP)	Intermédiaire (formation secondaire)	Élémentaire (formation en cours d'emploi)
Niveau d'études	Sans diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié
	Diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié	Qualifié
	Études postsecondaires partielles	Qualifié	Qualifié	Qualifié	Surqualifié
	Études postsecondaires complétées	Qualifié	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié
	Diplôme universitaire	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié	Surqualifié

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec

Près de 40 % de travailleurs surqualifiés dans certains secteurs...

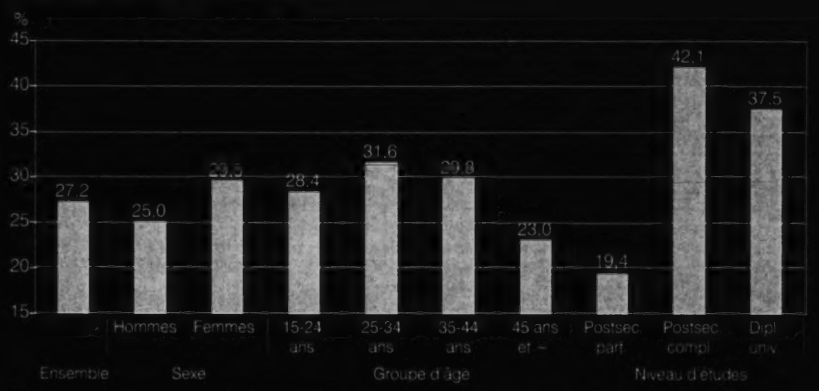
La surqualification, tout comme sa progression, n'est pas du même ordre de grandeur dans les différents secteurs d'activité économique. Au cours de la période 1997-2007, le taux de surqualification a augmenté dans tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur des services d'enseignement où un léger recul est observé. Ce secteur est d'ailleurs celui qui affiche le taux le plus faible en 2007, soit 10,6 %. Sept secteurs ont enregistré une hausse de la surqualification plus importante que celle notée pour l'ensemble des travailleurs (+ 5,0 points de pourcentage). Le taux de surqualification s'est accru le plus dans les secteurs des industries primaires (+ 12,1 points), du commerce de gros (+ 10,6 points) et du transport et de l'entreposage (+ 9,5 points) (tableau 2). La majorité des secteurs (neuf) présente un taux de surqualification supérieur à 30 % en 2007. Ce taux avoisine même les 40 % dans certains cas. En effet, de telles proportions sont observées, dans l'ordre, dans le secteur des industries primaires, celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, celui du transport et de l'entreposage ainsi que dans celui des administrations publiques. Mais quel est le profil de ces travailleurs? La forte présence de la surqualification dans ces secteurs a-t-elle une grande incidence sur le portrait du marché du travail québécois?

Les trois secteurs où l'on note les plus forts taux de surqualification en 2007 se caractérisent par une faible présence de postes de niveaux professionnel et technique. Ils sont essentiellement composés de postes de niveau intermédiaire, quoique l'on observe pratiquement le même nombre de postes de niveau élémentaire dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Pour sa part, le secteur des administrations publiques présente un autre portrait : on y retrouve proportionnellement beaucoup plus de postes de niveaux professionnel et technique et de travailleurs hautement scolarisés.

La forte présence de la surqualification dans le secteur des industries primaires[4] n'a qu'une

Figure 1

Taux de surqualification des travailleurs québécois[1], Québec, 2007
(en excluant les mois de mai à août)



1 En excluant les gestionnaires et les étudiants.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec

4 Le secteur des industries primaires inclut les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ainsi que le secteur de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz.

faible incidence sur la situation de l'ensemble du marché du travail. En effet, ce secteur ne rassemble que 2,7 % de l'emploi total et 4,0 % de l'ensemble des travailleurs surqualifiés en 2007. Plus de 4 travailleurs sur 10 ont complété des études postsecondaires (métiers et formation collégiale) dans les industries primaires. De ce nombre, plus des trois quarts occupent toutefois un poste de niveau intermédiaire (formation secondaire ou spécifique à l'emploi) et sont, par conséquent, surqualifiés. En 2007, un peu plus des deux tiers des travailleurs surqualifiés de ce secteur sont des hommes. Bien que moins présentes, les femmes employées dans le secteur des industries primaires sont plus susceptibles que les hommes de faire face à la surqualification; c'est le cas de 44,4 % d'entre elles en 2007 contre 37,2 % des hommes. Certains secteurs que l'on retrouve dans le regroupement des industries primaires, comme celui de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz ou celui de la foresterie, offrent une bonne rémunération, ce qui pourrait notamment expliquer la capacité d'attraction de travailleurs plus scolarisés des industries primaires. De plus, pour plusieurs jeunes désireux de s'établir en région, il est souvent difficile de trouver un emploi correspondant à la formation reçue. Cependant, les entreprises de ce secteur se situent surtout en région et, comme déjà mentionné, offrent une rémunération relativement élevée; c'est dans ce contexte que certains acceptent un emploi même s'il n'est pas en lien avec leur niveau de formation.

Une situation comparable est observée dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. En 2007, ce secteur ne regroupe qu'une faible part de l'emploi total (3,9 %) et des travailleurs surqualifiés (5,5 %). Dans ce secteur, comme dans le cas des industries primaires, plus de 4 travailleurs sur 10 ont complété des études postsecondaires. La majorité (72,1 %) occupe cependant un poste de niveau intermédiaire ou élémentaire. D'autres travailleurs surqualifiés dans ce secteur sont des diplômés universitaires qui occupent un emploi de niveau technique ou inférieur; ils sont 9 000 sur un total de 12 300 diplômés universitaires. D'autre part, la majorité des travailleurs surqualifiés de ce secteur sont des hommes (58,0 %). Toutefois, les hommes comme les femmes du secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien sont proportionnellement nombreux à être surqualifiés: les taux se situant à 39,4 % chez les premiers et à 37,1 % chez les secondes en 2007.

On compte 160 200 emplois dans le secteur du transport et de l'entreposage en 2007; parmi ces emplois, 37,9 % sont occupés par des travailleurs surqualifiés. Cela représente 7,3 % de l'ensemble des travailleurs surqualifiés au Québec alors que l'emploi de ce secteur ne constitue que 5,3 % de l'emploi total de la province. Le niveau d'études le plus fréquemment atteint par les travailleurs de ce secteur est celui des études postsecondaires complétées; en effet, 60 600 personnes ont obtenu un tel diplôme. Peu d'entre elles ont déniché un emploi correspondant à leur formation puisque les trois quarts sont surqualifiées en 2007, occupant surtout un emploi de niveau intermédiaire. De plus, un travailleur sur 10 est diplômé de l'université, mais la plupart de ces diplômés (84,8 %) sont surqualifiés. Par ailleurs, les trois quarts des travailleurs surqualifiés de ce secteur sont des hommes. Il demeure cependant que parmi l'ensemble des femmes qui y travaillent, 44,7 % sont surqualifiées contre 36,1 % des hommes. Encore une fois, il s'agit d'un secteur bien rémunérateur.

Tableau 2

Taux de surqualification par secteur d'activité économique, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 1997 et 2007
(les moyennes annuelles excluent les mois de mai à août)

Secteurs d'activité	Travailleurs[1]				Taux de surqualification			
	Ensemble	Surqualifiés	Ensemble	Surqualifiés	Ensemble		Hommes	Femmes
	Niveau 2007		Répartition 2007		1997	2007	2007	
	k				%			
Total	**3 041,7**	**827,4**	...	...	**22,2**	**27,2**	**25,0**	**29,5**
Industrie des biens	*741,0*	*193,0*	*24,4*	*23,3*	*19,9*	*26,0*	*23,9*	*32,1*
Industries primaires	83,6	32,8	2,7	4,0	27,1	39,2	37,2	44,4
Services publics	28,0	5,6	0,9	0,7	17,0	20,0	18,0	22,9
Construction	154,0	19,3	5,1	2,3	11,1	12,5	10,9	22,6
Fabrication	475,5	135,4	15,6	16,4	20,5	28,5	26,9	32,3
Industrie des services	*2 300,7*	*634,3*	*75,6*	*76,7*	*23,1*	*27,6*	*25,6*	*29,2*
Commerce de gros	133,0	42,0	4,4	5,1	21,0	31,6	26,2	42,4
Commerce de détail	288,9	99,7	9,5	12,0	32,3	34,5	31,5	37,0
Transport et entreposage	160,2	60,7	5,3	7,3	28,4	37,9	36,1	44,7
Finance, assurances, immobilier et location	178,8	55,8	5,9	6,7	23,3	31,2	28,4	32,7
Serv. professionnels, scientifiques et techniques	215,8	33,7	7,1	4,1	10,1	15,6	8,9	24,4
Serv. aux entreprises, serv. relatifs aux bâtiments et autres serv. de soutien	119,4	45,9	3,9	5,5	34,6	38,4	39,4	37,1
Services d'enseignement	218,6	23,1	7,2	2,8	11,9	10,6	10,4	10,6
Soins de santé et assistance sociale	398,3	85,1	13,1	10,3	16,5	21,4	24,6	20,6
Information, culture et loisirs	127,0	30,6	4,2	3,7	22,1	24,1	15,5	33,4
Hébergement et services de restauration	128,9	40,2	4,2	4,9	26,6	31,2	30,5	31,6
Autres services	150,9	49,4	5,0	6,0	28,2	32,7	15,7	48,1
Administrations publiques	180,8	68,3	5,9	8,3	30,0	37,8	39,6	36,2

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. En excluant les gestionnaires et les étudiants.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

particulièrement importante chez les 35-44 ans et les 45 ans et plus. L'augmentation de la fréquence de ce phénomène est aussi observée dans chacun des trois niveaux d'études où il est possible de se retrouver en situation de surqualification, notamment pour les deux niveaux les plus élevés.

Les femmes, les jeunes, les personnes qui détiennent au moins un diplôme d'études postsecondaires et les immigrants récents sont plus à risque d'être surqualifiés dans leur emploi

Les femmes sont plus sujettes que les hommes à se retrouver en situation de surqualification (29,5 % contre 25,0 % en 2007), comme le montre la figure 1. Par ailleurs, c'est un phénomène qui s'atténue avec l'âge puisque environ 3 travailleurs sur 10 sont surqualifiés chez les moins de 45 ans en 2007, alors qu'une proportion de 23,0 % est notée chez les 45 ans et plus. La surqualification est fréquente chez les travailleurs ayant complété des études postsecondaires (42,1 %) et chez les diplômés universitaires (37,5 %), tandis qu'elle l'est beaucoup moins chez les personnes qui ont fait des études postsecondaires partielles (19,4 %). Une étude de Statistique Canada (Li et autres, 2006), basée sur les résultats de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, révèle d'autre part que les nouveaux immigrants (10 ans ou moins) sont nettement plus sujets à être surqualifiés dans leur emploi que les autres au Canada en 2001, dans une proportion de 34,4 % contre 19,0 %. Quant aux immigrants établis, ils affichent un taux de surqualification de seulement 0,7 point de pourcentage supérieur à celui des personnes nées au Canada.

La surqualification : autant dans les biens que dans les services

Le tableau 2 (voir page 3) présente les taux de surqualification par secteur d'activité économique pour l'ensemble des travailleurs et selon le sexe. À la lumière de ces résultats, on constate qu'en 2007, les cas de surqualification sont un peu plus fréquents dans l'industrie des services que dans celle des biens (27,6 % contre 26,0 %). L'écart entre ces industries était deux fois plus grand en 1997. La progression de ce phénomène au cours des dix dernières années a été plus importante dans l'industrie des biens, soit de 6,1 points de pourcentage, comparativement à 4,5 points dans l'industrie des services. L'analyse selon le sexe révèle par ailleurs une augmentation particulièrement importante du taux de surqualification chez les femmes de l'industrie des biens, soit de 9,9 points, celui-ci était de 22,2 % en 1997.

Tableau 1

Catégories « sous-qualifié », « qualifié » et « surqualifié »

		Niveau de compétence			
		Professionnel (formation universitaire)	Technique (formation collégiale et DEP)	Intermédiaire (formation secondaire)	Élémentaire (formation en cours d'emploi)
Niveau d'études	Sans diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié
	Diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié	Qualifié
	Études postsecondaires partielles	Qualifié	Qualifié	Qualifié	Surqualifié
	Études postsecondaires complétées	Qualifié	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié
	Diplôme universitaire	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié	Surqualifié

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Près de 40 % de travailleurs surqualifiés dans certains secteurs...

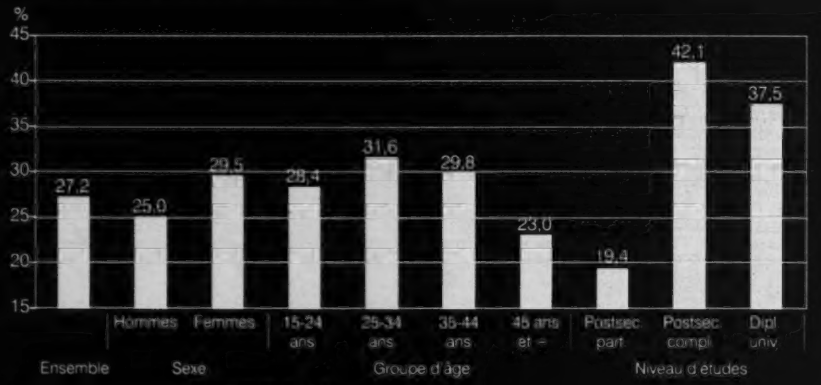
La surqualification, tout comme sa progression, n'est pas du même ordre de grandeur dans les différents secteurs d'activité économique. Au cours de la période 1997-2007, le taux de surqualification a augmenté dans tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur des services d'enseignement où un léger recul est observé. Ce secteur est d'ailleurs celui qui affiche le taux le plus faible en 2007, soit 10,6 %. Sept secteurs ont enregistré une hausse de la surqualification plus importante que celle notée pour l'ensemble des travailleurs (+ 5,0 points de pourcentage). Le taux de surqualification s'est accru le plus dans les secteurs des industries primaires (+ 12,1 points), du commerce de gros (+ 10,6 points) et du transport et de l'entreposage (+ 9,5 points) (tableau 2). La majorité des secteurs (neuf) présente un taux de surqualification supérieur à 30 % en 2007. Ce taux avoisine même les 40 % dans certains cas. En effet, de telles proportions sont observées, dans l'ordre, dans le secteur des industries primaires, celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, celui du transport et de l'entreposage ainsi que dans celui des administrations publiques. Mais quel est le profil de ces travailleurs? La forte présence de la surqualification dans ces secteurs a-t-elle une grande incidence sur le portrait du marché du travail québécois?

Les trois secteurs où l'on note les plus forts taux de surqualification en 2007 se caractérisent par une faible présence de postes de niveaux professionnel et technique. Ils sont essentiellement composés de postes de niveau intermédiaire, quoique l'on observe pratiquement le même nombre de postes de niveau élémentaire dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Pour sa part, le secteur des administrations publiques présente un autre portrait : on y retrouve proportionnellement beaucoup plus de postes de niveaux professionnel et technique et de travailleurs hautement scolarisés.

La forte présence de la surqualification dans le secteur des industries primaires[4] n'a qu'une

Figure 1

Taux de surqualification des travailleurs québécois[1], Québec, 2007 (en excluant les mois de mai à août)



1 En excluant les gestionnaires et les étudiants.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4 Le secteur des industries primaires inclut les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ainsi que le secteur de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz.

faible incidence sur la situation de l'ensemble du marché du travail. En effet, ce secteur ne rassemble que 2,7 % de l'emploi total et 4,0 % de l'ensemble des travailleurs surqualifiés en 2007. Plus de 4 travailleurs sur 10 ont complété des études postsecondaires (métiers et formation collégiale) dans les industries primaires. De ce nombre, plus des trois quarts occupent toutefois un poste de niveau intermédiaire (formation secondaire ou spécifique à l'emploi) et sont, par conséquent, surqualifiés. En 2007, un peu plus des deux tiers des travailleurs surqualifiés de ce secteur sont des hommes. Bien que moins présentes, les femmes employées dans le secteur des industries primaires sont plus susceptibles que les hommes de faire face à la surqualification, c'est le cas de 44,4 % d'entre elles en 2007 contre 37,2 % des hommes. Certains secteurs que l'on retrouve dans le regroupement des industries primaires, comme celui de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz ou celui de la foresterie, offrent une bonne rémunération, ce qui pourrait notamment expliquer la capacité d'attraction de travailleurs plus scolarisés des industries primaires. De plus, pour plusieurs jeunes désireux de s'établir en région, il est souvent difficile de trouver un emploi correspondant à la formation reçue. Cependant, les entreprises de ce secteur se situent surtout en région et, comme déjà mentionné, offrent une rémunération relativement élevée, c'est dans ce contexte que certains acceptent un emploi même s'il n'est pas en lien avec leur niveau de formation.

Une situation comparable est observée dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. En 2007, ce secteur ne regroupe qu'une faible part de l'emploi total (3,9 %) et des travailleurs surqualifiés (5,5 %). Dans ce secteur, comme dans le cas des industries primaires, plus de 4 travailleurs sur 10 ont complété des études postsecondaires. La majorité (72,1 %) occupe cependant un poste de niveau intermédiaire ou élémentaire. D'autres travailleurs surqualifiés dans ce secteur sont des diplômés universitaires qui occupent un emploi de niveau technique ou inférieur, ils sont 9 000 sur un total de 12 300 diplômés universitaires. D'autre part, la majorité des travailleurs surqualifiés de ce secteur sont des hommes (58,0 %). Toutefois, les hommes comme les femmes du secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien sont proportionnellement nombreux à être surqualifiés, les taux se situant à 39,4 % chez les premiers et à 37,1 % chez les secondes en 2007.

On compte 160 200 emplois dans le secteur du transport et de l'entreposage en 2007, parmi ces emplois, 37,9 % sont occupés par des travailleurs surqualifiés. Cela représente 7,3 % de l'ensemble des travailleurs surqualifiés au Québec alors que l'emploi de ce secteur ne constitue que 5,3 % de l'emploi total de la province. Le niveau d'études le plus fréquemment atteint par les travailleurs de ce secteur est celui des études postsecondaires complétées: en effet, 60 600 personnes ont obtenu un tel diplôme. Peu d'entre elles ont déniché un emploi correspondant à leur formation puisque les trois quarts sont surqualifiées en 2007, occupant surtout un emploi de niveau intermédiaire. De plus, un travailleur sur 10 est diplômé de l'université, mais la plupart de ces diplômés (84,8 %) sont surqualifiés. Par ailleurs, les trois quarts des travailleurs surqualifiés de ce secteur sont des hommes. Il demeure cependant que parmi l'ensemble des femmes qui y travaillent, 44,7 % sont surqualifiées contre 36,1 % des hommes. Encore une fois, il s'agit d'un secteur bien rémunérateur.

Tableau 2

Taux de surqualification par secteur d'activité économique, pour l'ensemble et selon le sexe, Québec, 1997 et 2007
(les moyennes annuelles excluent les mois de mai à août)

Secteurs d'activité	Travailleurs[1]				Taux de surqualification			
	Ensemble	Surqualifiés	Ensemble	Surqualifiés	Ensemble		Hommes	Femmes
	Niveau 2007		Répartition 2007		1997	2007	2007	
	k				%			
Total	3041,7	827,4	...	...	22,2	27,2	25,0	29,5
Industrie des biens	*741,0*	*193,0*	*24,4*	*23,3*	*19,9*	*26,0*	*23,9*	*32,1*
Industries primaires	83,6	32,8	2,7	4,0	27,1	39,2	37,2	44,4
Services publics	28,0	5,6	0,9	0,7	17,0	20,0	18,0	22,9
Construction	154,0	19,3	5,1	2,3	11,1	12,5	10,9	22,6
Fabrication	475,5	135,4	15,6	16,4	20,5	28,5	26,9	32,3
Industrie des services	*2 300,7*	*634,3*	*75,6*	*76,7*	*23,1*	*27,6*	*25,6*	*29,2*
Commerce de gros	133,0	42,0	4,4	5,1	21,0	31,6	26,2	42,4
Commerce de détail	288,9	99,7	9,5	12,0	32,3	34,5	31,5	37,0
Transport et entreposage	160,2	60,7	5,3	7,3	28,4	37,9	36,1	44,7
Finance, assurances, immobilier et location	178,8	55,8	5,9	6,7	23,3	31,2	28,4	32,7
Serv. professionnels, scientifiques et techniques	215,8	33,7	7,1	4,1	10,1	15,6	8,9	24,4
Serv. aux entreprises, serv. relatifs aux bâtiments et autres serv. de soutien	119,4	45,9	3,9	5,5	34,6	38,4	39,4	37,1
Services d'enseignement	218,6	23,1	7,2	2,8	11,9	10,6	10,4	10,6
Soins de santé et assistance sociale	398,3	85,1	13,1	10,3	16,5	21,4	24,6	20,6
Information, culture et loisirs	127,0	30,6	4,2	3,7	22,1	24,1	15,5	33,4
Hébergement et services de restauration	128,9	40,2	4,2	4,9	26,6	31,2	30,5	31,6
Autres services	150,9	49,4	5,0	6,0	28,2	32,7	15,7	48,1
Administrations publiques	180,8	68,3	5,9	8,3	30,0	37,8	39,6	36,2

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. En excluant les gestionnaires et les étudiants.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

ce qui peut constituer un attrait pour le travailleur plus scolarisé malgré la sous-utilisation de ses compétences.

On retrouve, dans le secteur des administrations publiques, 5,9 % des emplois du Québec en 2007. Ce secteur rassemble une plus grande part des travailleurs surqualifiés que des emplois, soit 8,3 %. Cela s'explique par le niveau d'études relativement élevé des travailleurs de ce secteur : plus des trois quarts sont titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires ou universitaire. Chez les premiers, 44,4 % sont employés dans un poste de niveau intermédiaire et sont donc surqualifiés alors que chez les seconds, c'est la moitié qui le sont. D'autre part, ce secteur affiche sensiblement le même nombre d'hommes et de femmes surqualifiés; les hommes, moins nombreux dans ce secteur, ont donc un taux de surqualification plus élevé que les femmes en 2007 (39,6 % contre 36,2 %). Il importe de mentionner qu'il existe des différences entre les trois paliers de l'administration publique. Dans les administrations municipales, la surqualification est plus fréquente : elle concerne près de la moitié (47,8 %) des travailleurs en 2007, comparativement à 35,7 % dans l'administration provinciale et 29,8 % dans l'administration fédérale. On retrouve, dans le monde municipal, une plus forte concentration de postes de niveau intermédiaire; ce milieu, réputé pour ses conditions de travail attrayantes, attire donc des travailleurs de niveaux d'études plus avancés, d'où une plus grande inadéquation.

...et plus faible présence dans d'autres

Ainsi que mentionné précédemment, le secteur des services d'enseignement se démarque des autres puisqu'il est le seul à connaître un repli de la surqualification sur la période 1997-2007, même si celui-ci est plutôt modeste (– 1,3 point). En outre, il s'agit du secteur où l'on note la plus faible proportion de travailleurs surqualifiés en 2007 (10,6 %). Seul un autre secteur affiche une proportion similaire, soit celui de la construction avec 12,5 %. Qu'en est-il donc de la situation des travailleurs de ces deux secteurs au regard de la qualification?

Dans le cas du secteur des services d'enseignement, le quatrième en importance au Québec avec 7,2 % de l'emploi total, on enregistre la plus forte proportion de travailleurs qualifiés (85,9 %). Cela n'est guère surprenant puisque les exigences du poste pour les enseignants établissent clairement qu'un diplôme universitaire est requis et qu'il est pratiquement impossible de déroger à cette exigence. La majorité des postes relève de l'administration québécoise et cette dernière encadre étroitement le processus d'embauche. Le constat diffère pour le secteur de la construction (5,1 % de l'emploi total), où l'on note le plus fort taux de sous-qualification (15,2 % en 2007). Cette situation serait en partie attribuable à « l'ouverture des bassins de main-d'œuvre » lors de pénuries pour un métier donné. Le travailleur répond alors aux exigences de l'emploi (obtention du certificat de compétence) en apprenant le métier par apprentissage plutôt qu'en complétant un diplôme d'études professionnelles (DEP), qui est inclus dans le niveau de compétence technique.

De plus en plus de surqualification dans les trois principaux secteurs

En 2007, le principal employeur des travailleurs québécois qui ont terminé leurs études est le secteur de la fabrication, qui emploie 15,6 % d'entre eux. Il est suivi du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (13,1 %) et de celui du commerce de détail (9,5 %).

Parmi les travailleurs du secteur de la fabrication, 42,4 % ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires. Près de la moitié de ces diplômés occupent un poste de niveau intermédiaire ou élémentaire. Des 55 500 travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire, trois sur cinq sont employés dans un poste de niveau technique ou intermédiaire. Ces cas représentent l'essentiel des travailleurs surqualifiés de ce secteur. On note donc un nombre important de travailleurs surqualifiés dans la fabrication, qui correspond à un taux de surqualification de 28,5 % et à 16,4 % de l'ensemble des travailleurs surqualifiés. Le taux de surqualification de ce secteur est en progression quasi continue depuis 1997, alors qu'il se situait à 20,5 %. Cette croissance, qui reflète l'ajout de 32 900 travailleurs surqualifiés dans ce secteur, s'explique surtout par une augmentation du nombre de diplômés de niveau postsecondaire occupant un poste intermédiaire et de diplômés universitaires se retrouvant dans un poste technique. L'analyse selon le sexe révèle que la présence accrue de la surqualification dans le secteur de la fabrication est autant le fait des hommes (+ 20 500 travailleurs) que des femmes (+ 12 400), les premiers sont toutefois historiquement plus nombreux à œuvrer dans ce secteur. En 2007, parmi les travailleurs surqualifiés du secteur de la fabrication, les deux tiers sont d'ailleurs des hommes. Les femmes se retrouvent néanmoins plus souvent dans cette situation, avec un taux de surqualification de 32,3 % contre 26,9 % chez leurs collègues masculins.

Les cas de surqualification sont moins fréquents dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale qui rassemble 85 100 travailleurs surqualifiés en 2007, soit environ un sur 10 parmi l'ensemble. Trois sur cinq sont des diplômés de niveau postsecondaire qui occupent des postes intermédiaires et un sur cinq est un diplômé universitaire employé dans un poste technique. Dans l'ensemble du secteur, un peu plus de 20 % des travailleurs sont surqualifiés en 2007, comparativement à 16,5 % en 1997. Au cours des dix dernières années, le nombre de travailleuses surqualifiées double presque dans ce secteur (+ 31 300) tandis qu'on compte 6 600 hommes de plus dans cette situation, cela n'est pas surprenant puisque les femmes occupent autour de 8 emplois sur 10 dans ce secteur. Ainsi, en 2007, 78,1 % des travailleurs surqualifiés de ce secteur sont des femmes. Enfin, autour d'une femme sur cinq et d'un homme sur quatre sont surqualifiés dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale en 2007.

Les travailleurs du secteur du commerce de détail, quant à eux, sont proportionnellement plus nombreux dans cette situation de surqualification, et ce, même si les étudiants ont été exclus de l'analyse. Ce secteur regroupe 12,0 % de l'ensemble des travailleurs surqualifiés (99 700) en 2007, la plupart (75 100) sont des diplômés de niveau postsecondaire employés dans des postes intermédiaires ou élémentaires. Le taux de surqualification de ce secteur s'établit ainsi à 34,5 % en 2007, le cinquième plus important au Québec. Ce taux n'a pas connu une forte progression en dix ans (32,3 % en 1997), mais on note tout de même l'ajout de 23 400 travailleurs surqualifiés. Une fois de plus, une bonne part de la croissance s'observe chez les diplômés de niveau postsecondaire qui occupent des emplois de niveau inférieur par rapport à leur formation. Les femmes représentent 6 nouveaux travailleurs surqualifiés sur 10 dans le secteur du commerce de détail et leur taux de surqualification est supérieur à celui des hommes en 2007, soit 37,0 % contre 31,5 %.

L'impact de la surqualification dans ces trois secteurs les plus populeux, regroupant ensemble 38,2 % de l'emploi québécois couvert dans la présente analyse, est donc assez important sur le marché du travail même si les taux observés ne sont pas les plus élevés. On y retrouve en effet près de 4 travailleurs surqualifiés sur 10. Cette proportion est supérieure à celle notée pour les quatre secteurs présentant les taux de surqualification les plus forts. Ceux-ci ne rassemblent que le quart des travailleurs surqualifiés, ce qui limite leur impact sur le marché du travail.

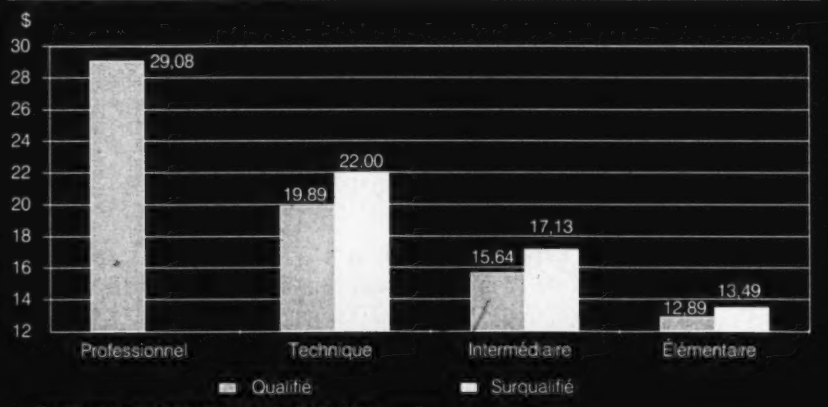
En matière de rémunération, les travailleurs surqualifiés sont gagnants lorsque la comparaison se fait sur la base de leur niveau de compétence, mais perdants lorsqu'il s'agit de leur niveau d'études

De façon générale, pour un niveau de compétence donné, les travailleurs surqualifiés sont mieux rémunérés[5] que les autres (figure 2). Cela constituerait une forme de reconnaissance de la scolarité du travailleur malgré le fait que cela ne se reflète pas nécessairement dans les attributions de son poste. De prime abord, il peut donc sembler avantageux d'être mieux rétribué que les autres travailleurs pour une tâche équivalente. En revanche – et cela s'ajoute au facteur de démotivation attribuable au fait que les compétences du travailleur surqualifié ne sont pas exploitées à leur juste valeur – il demeure que le niveau de rémunération du travailleur surqualifié ne reflète pas le salaire moyen observé pour le niveau d'études qu'il détient. Ainsi, un diplômé universitaire surqualifié car il occupe un emploi de niveau technique (22,00 $/h) profite d'un salaire horaire plus élevé que ses collègues techniciens qualifiés (19,89 $/h), mais inférieur au salaire moyen des diplômés universitaires travaillant au niveau professionnel (29,08 $/h). On peut donc dire qu'on reconnaît, du moins partiellement, la formation « excédentaire » que détient le travailleur surqualifié sur le marché du travail au Québec. On remarque également que l'écart de rémunération entre travailleurs qualifiés et surqualifiés s'accroît avec le niveau de compétence, tant en dollars qu'en pourcentage.

5. Les données relatives au salaire portent sur les employés seulement; les travailleurs autonomes sont donc exclus.

Figure 2

Taux de salaire horaire par niveau de compétence pour les travailleurs[1] qualifiés et surqualifiés, Québec, 2007



1. En excluant les gestionnaires, les étudiants et les travailleurs autonomes

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec

Conclusion

Nous avons vu que certains groupes, comme les femmes, les personnes de moins de 45 ans et les personnes qui ont au moins un diplôme d'études postsecondaires, étaient plus susceptibles que d'autres de se retrouver en situation de surqualification. Nous avons également constaté que la surqualification a suivi une tendance à la hausse au cours des dix dernières années, tendance observable dans la plupart des sous-groupes analysés. Les travailleurs québécois sont de plus en plus scolarisés mais la transition de notre marché du travail vers une économie du savoir (hausse de la proportion de postes de hauts niveaux de compétence) ne s'est pas faite exactement au même rythme, rendant ainsi plus difficile l'adéquation entre le niveau d'études des travailleurs et les postes disponibles. Par ailleurs, certains secteurs rémunèrent bien et offrent d'excellentes conditions de travail pour des postes de niveaux intermédiaire ou élémentaire, ce qui constituerait un attrait, même pour les travailleurs dont le niveau d'études dépasse les exigences du poste.

L'éventuelle pénurie de main-d'œuvre risque de mettre un frein à cette tendance à la hausse, voire possiblement de l'inverser; les étudiants ne prolongeront pas en vain leurs études et pourraient même y mettre fin dès qu'ils auront l'opportunité d'accéder à un poste qui correspond à leurs aspirations. Ces possibilités d'emplois risquent de se présenter plus tôt dans leur cheminement scolaire en raison de besoins de plus en plus criants de main-d'œuvre, notamment dans certains secteurs. Par ailleurs, plusieurs secteurs pourraient bonifier la rémunération et les conditions de travail qu'ils offrent pour ramener vers eux les travailleurs qualifiés occupant dans d'autres secteurs, peut-être plus généreux, des emplois dont le niveau de compétence est inférieur à leur niveau d'études. Bien entendu, il ne faut pas négliger l'importance du domaine d'études : les besoins ne seront pas les mêmes dans tous les secteurs ni dans tous les domaines. Beaucoup d'énergie est actuellement déployée pour valoriser les emplois et les programmes d'études autres que professionnels ou universitaires, ce qui pourrait également contribuer à une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la formation de la main-d'œuvre disponible. Reste à savoir si les choix que feront les jeunes en matière de formation répondront aux besoins du marché du travail de demain.

Bibliographie

Institut de la statistique du Québec (2008). *Principaux indicateurs économiques – Québec*, [En ligne] : www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic/publications/indicat_ANNU.xls (page consultée le 17 juillet 2008).

Institut de la statistique du Québec (2007). *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 153 p.

Li, Chris, Ginette Gervais et Aurélie Duval (2006). « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada », *Analyse en bref*, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, nº 11-621-MIF au catalogue, p. 16.

Nauze-Fichet, Emmanuelle, et Magda Tomasini (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, nº 354, p. 21-48.

Vultur, Mircea (2006). « Le diplôme et le marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, nº 1, p. 41-68.

DÉFINITIONS DES NIVEAUX D'ÉTUDES (Statistique Canada, *Enquête sur la population active*)

Sans diplôme d'études secondaires

N'a pas complété le secondaire V.

Diplôme d'études secondaires

A complété le secondaire V et a obtenu un diplôme d'études secondaires (général).

Études postsecondaires partielles

A débuté, mais non complété, un certificat (incluant un certificat de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire (incluant l'université). Cela comprend une école de métiers, un programme/période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc.

Études postsecondaires complétées

A complété un certificat (incluant un certificat de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire. Cela comprend une école de métiers, un programme/période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également inclus ceux qui ont obtenu un certificat de niveau inférieur au baccalauréat à l'université.

Diplôme universitaire

A obtenu au moins un baccalauréat.

DÉFINITIONS DES NIVEAUX DE COMPÉTENCE (*Classification nationale des professions*, Ressources humaines et Développement social Canada)

Professionnel – Niveau A

Requiert habituellement une formation universitaire (1er, 2e ou 3e cycle).

Technique – Niveau B

Requiert habituellement une formation collégiale ou un programme/période d'apprentissage (les postes requérant un diplôme d'études professionnelles (DEP) – tels qu'électricien/électricienne, machiniste, cuisinier/cuisinière, personnel en secrétariat, etc. – sont inclus ici). Inclut aussi le personnel qui exerce des fonctions de supervision ou qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (pompiers, policiers, infirmières, etc.).

Intermédiaire – Niveau C

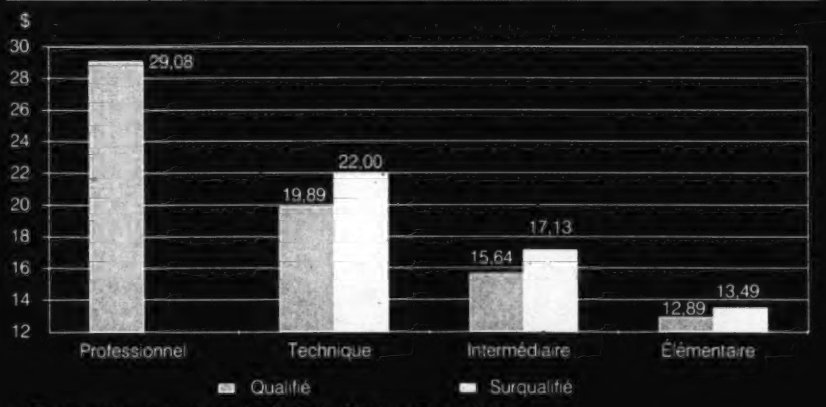
Requiert une formation de niveau secondaire ou spécifique à la profession. On y retrouve des emplois tels que les postes de commis, de vendeur/vendeuse, de conducteur/conductrice, d'opérateur/opératrice de machines, etc.

Élémentaire – Niveau D

Formation reçue en cours d'emploi, pas d'exigences scolaires particulières. On y retrouve des emplois tels que caissier/caissière, serveur/serveuse au comptoir, manœuvre, etc.

Figure 2

Taux de salaire horaire par niveau de compétence pour les travailleurs[1] qualifiés et surqualifiés, Québec, 2007



1 En excluant les gestionnaires, les étudiants et les travailleurs autonomes

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Conclusion

Nous avons vu que certains groupes, comme les femmes, les personnes de moins de 45 ans et les personnes qui ont au moins un diplôme d'études postsecondaires, étaient plus susceptibles que d'autres de se retrouver en situation de surqualification. Nous avons également constaté que la surqualification a suivi une tendance à la hausse au cours des dix dernières années, tendance observable dans la plupart des sous-groupes analysés. Les travailleurs québécois sont de plus en plus scolarisés mais la transition de notre marché du travail vers une économie du savoir (hausse de la proportion de postes de hauts niveaux de compétence) ne s'est pas faite exactement au même rythme, rendant ainsi plus difficile l'adéquation entre le niveau d'études des travailleurs et les postes disponibles. Par ailleurs, certains secteurs rémunèrent bien et offrent d'excellentes conditions de travail pour des postes de niveaux intermédiaire ou élémentaire, ce qui constituerait un attrait, même pour les travailleurs dont le niveau d'études dépasse les exigences du poste.

L'éventuelle pénurie de main-d'œuvre risque de mettre un frein à cette tendance à la hausse, voire possiblement de l'inverser, les étudiants ne prolongeront pas en vain leurs études et pourraient même y mettre fin dès qu'ils auront l'opportunité d'accéder à un poste qui correspond à leurs aspirations. Ces possibilités d'emplois risquent de se présenter plus tôt dans leur cheminement scolaire en raison de besoins de plus en plus criants de main-d'œuvre, notamment dans certains secteurs. Par ailleurs, plusieurs secteurs pourraient bonifier la rémunération et les conditions de travail qu'ils offrent pour ramener vers eux les travailleurs qualifiés occupant dans d'autres secteurs, peut-être plus généreux, des emplois dont le niveau de compétence est inférieur à leur niveau d'études. Bien entendu, il ne faut pas négliger l'importance du domaine d'études : les besoins ne seront pas les mêmes dans tous les secteurs ni dans tous les domaines. Beaucoup d'énergie est actuellement déployée pour valoriser les emplois et les programmes d'études autres que professionnels ou universitaires, ce qui pourrait également contribuer à une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la formation de la main-d'œuvre disponible. Reste à savoir si les choix que feront les jeunes en matière de formation répondront aux besoins du marché du travail de demain.

Bibliographie

Institut de la statistique du Québec (2008). *Principaux indicateurs économiques – Québec*, [En ligne] www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic/publications/indicat_ANNU.xls (page consultée le 17 juillet 2008).

Institut de la statistique du Québec (2007). *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 153 p.

Li, Chris, Ginette Gervais et Aurélie Duval (2006). « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada », *Analyse en bref*, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, nº 11-621-MIF au catalogue, p. 16.

Nauze-Fichet, Emmanuelle, et Magda Tomasini (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, nº 354, p. 21-48.

Vultur, Mircea (2006). « Le diplôme et le marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, nº 1, p. 41-68.

DÉFINITIONS DES NIVEAUX D'ÉTUDES (Statistique Canada, *Enquête sur la population active*)

Sans diplôme d'études secondaires

N'a pas complété le secondaire V.

Diplôme d'études secondaires

A complété le secondaire V et a obtenu un diplôme d'études secondaires (général).

Études postsecondaires partielles

A débuté, mais non complété, un certificat (incluant un certificat de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire (incluant l'université). Cela comprend une école de métiers, un programme/période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc.

Études postsecondaires complétées

A complété un certificat (incluant un certificat de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire. Cela comprend une école de métiers, un programme/période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également inclus ceux qui ont obtenu un certificat de niveau inférieur au baccalauréat à l'université.

Diplôme universitaire

A obtenu au moins un baccalauréat.

DÉFINITIONS DES NIVEAUX DE COMPÉTENCE (*Classification nationale des professions*, Ressources humaines et Développement social Canada)

Professionnel – Niveau A

Requiert habituellement une formation universitaire (1er, 2e ou 3e cycle).

Technique – Niveau B

Requiert habituellement une formation collégiale ou un programme/période d'apprentissage (les postes requérant un diplôme d'études professionnelles (DEP) – tels qu'électricien/électricienne, machiniste, cuisinier/cuisinière, personnel en secrétariat, etc. – sont inclus ici). Inclut aussi le personnel qui exerce des fonctions de supervision ou qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (pompiers, policiers, infirmières, etc.).

Intermédiaire – Niveau C

Requiert une formation de niveau secondaire ou spécifique à la profession. On y retrouve des emplois tels que les postes de commis, de vendeur/vendeuse, de conducteur/conductrice, d'opérateur/opératrice de machines, etc.

Élémentaire – Niveau D

Formation reçue en cours d'emploi, pas d'exigences scolaires particulières. On y retrouve des emplois tels que caissier/caissière, serveur/serveuse au comptoir, manœuvre, etc.

La répartition et la rémunération des employés syndiqués et non syndiqués dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec

Marie-Claude Bourget

Cet article présente des données sur l'effectif et la rémunération des employés réguliers à temps plein dans les groupes de compétence et les domaines d'activité de la *Classification nationale des professions* (CNP), et ce, selon la syndicalisation. Les données proviennent de la collecte 2007 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG)[1], réalisée par l'Institut. Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus au Québec, l'univers estimé de l'ERG compte 957 entreprises et touche une population totale estimée de 948 184 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec[2].

Dans le cadre de l'ERG, l'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes. La collecte de données est basée sur la transmission d'un fichier sur la rémunération qui contient, pour chacun des employés, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles. Tous les emplois se voient attribuer un code selon la CNP (pour plus de détails, voir l'encadré de la page 8).

La répartition des employés réguliers à temps plein dans les domaines et les groupes de compétence de la CNP, selon la syndicalisation

L'analyse chez l'ensemble des employés est basée sur 125 groupes intermédiaires de la CNP.

Dans les domaines d'activité

Le tableau 1 présente le poids de l'effectif regroupé dans chaque domaine d'activité de la CNP par rapport à l'effectif total. L'analyse est réalisée pour l'ensemble des employés, les syndiqués ainsi que les non-syndiqués. Le taux de syndicalisation dans chaque domaine est également présenté. Parmi les 948 184 employés œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec, environ 576 500 sont syndiqués, ce qui représente un taux de syndicalisation de 60,8 %[3].

Chez l'ensemble des employés, le domaine « Affaires, finance et administration » regroupe la plus forte proportion de l'effectif total, soit 24,4 %. Dans six autres domaines, les proportions varient de 7,1 % à 16,0 % des employés. Deux domaines se démarquent avec de plus faibles proportions : il s'agit des domaines « Arts, culture, sports et loisirs » (2,2 %) et « Secteur primaire » (0,5 %).

Les employés syndiqués[4] sont plus nombreux dans les domaines « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion » (19,9 %) et « Affaires, finance et administration » (17,8 %). Trois domaines affichent des proportions allant de 12,7 % à 14,0 %, alors que les quatre domaines restants comprennent chacun moins de 10 % de l'effectif syndiqué.

Les non-syndiqués[5] sont en plus grand nombre dans les domaines « Affaires, finance et administration » (34,5 %), « Vente et services » (21,2 %) et « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés » (15,1 %). Dans les six autres domaines, la proportion de l'effectif non syndiqué est inférieure à 8,0 %.

Le taux de syndicalisation est supérieur à 70 % dans cinq des neuf domaines; le taux le plus élevé est noté dans le domaine « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion » (89,1 %). En effet, près de 72 % des employés

Tableau 1

Répartition des employés réguliers à temps plein dans les domaines d'activité (de la CNP), selon la syndicalisation, Québec, 2007

Caractéristique de syndicalisation	Affaires, finance et administration (1)		Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2)		Secteur de la santé (3)		Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (4)		Arts, culture, sports et loisirs (5)		Vente et services (6)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensemble des employés	231 143	24,38	105 572	11,13	66 840	7,05	128 803	13,58	20 847	2,20	151 733	16,00
Employés syndiqués	102 834	17,84	49 618*	8,61	53 045	9,20	114 700	19,90	11 599	2,01	72 930	12,65
Employés non syndiqués	128 309	34,52	55 954	15,05	13 796	3,71	14 104	3,79	9 249	2,49	78 803	21,20
% d'employés syndiqués		**44,49**		**47,00**		**79,36**		**89,05**		**55,64**		**48,06**

... N'ayant pas lieu de figurer.

* Précision passable (CV entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (CV plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

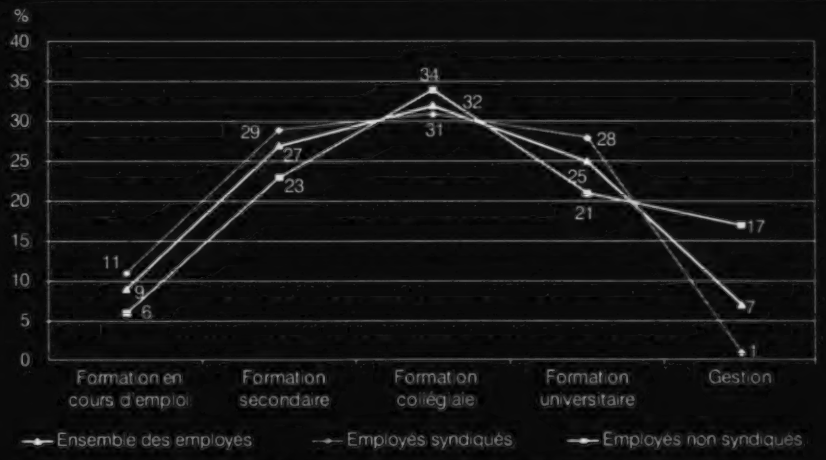
1. Ce sont les entreprises de 200 employés et plus et les municipalités de 25 000 habitants et plus qui sont visées dans l'ERG.
2. Contient l'effectif compris dans les emplois qui n'ont pu être codés CNP (21 956) ainsi que celui occupant les emplois de cadres supérieurs (5 897).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*.

1. Ces données sont tirées du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*, disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).
2. Le nombre estimé d'employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus est de 510 152 dans le secteur privé (environ 53 % de l'ensemble) et de 447 493 dans le secteur public (environ 47 %).
3. Selon les traitements réalisés par l'Institut à partir des données de l'*Enquête sur la population active*, le taux de présence de l'emploi syndiqué se situe à 39,7 % en 2007, ce qui est inférieur à ce qui est noté dans les entreprises de 200 et plus. Pour plus de détails sur le taux de présence syndicale selon la taille des établissements, voir le rapport *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1999-2007, volume 4, numéro 1*, disponible sur le site Web de l'Institut.
4. Les employés syndiqués sont répartis dans 116 groupes intermédiaires (code CNP à trois chiffres).
5. Les employés non syndiqués sont répartis dans 111 groupes intermédiaires.

Figure 1

Répartition des employés réguliers à temps plein dans les groupes de compétence (de la CNP), selon la syndicalisation, Québec, 2007



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2007*.

de ce domaine proviennent de l'administration québécoise où la quasi-totalité des employés sont syndiqués. Dans les quatre domaines où le taux de syndicalisation est plus faible que 70 %, celui-ci varie de 44,5 % (« Affaires, finance et administration ») à 55,6 % (« Arts, culture, sports et loisirs »).

Dans les groupes de compétence

La figure 1 présente la répartition des employés réguliers à temps plein par groupe de compétence, selon la syndicalisation.

Le niveau de compétence « formation collégiale[6] » regroupe le plus grand nombre d'employés. En effet, 31 % des syndiqués et 34 % des non-syndiqués s'y trouvent. Ce niveau regroupe 47 des 116 groupes intermédiaires (41 %) en ce qui concerne les syndiqués et 43 des 111 groupes (39 %) chez les non-syndiqués.

Les niveaux de compétence universitaire et secondaire combinés comptent 57 % des employés syndiqués et 44 % de l'effectif non syndiqué. De fait, 28 % des employés syndiqués et 21 % des non-syndiqués occupent un emploi exigeant une formation universitaire, tandis que dans le niveau de compétence secondaire, les proportions sont respectivement de 29 % et de 23 %.

C'est dans le groupe de la gestion que l'on note la plus grande différence entre la proportion d'employés syndiqués et celle relative aux non-syndiqués. En effet, seulement 1 % des employés syndiqués sont gestionnaires, comparativement à 17 % des non-syndiqués. Le fait que la plupart des emplois de gestion n'ont pas le droit d'association en vertu du Code du travail explique ce faible pourcentage.

Le niveau de compétence « formation en cours d'emploi » comprend les emplois pour lesquels aucune exigence scolaire particulière n'est requise. La formation repose sur un ensemble de processus d'apprentissage, formels ou autres, par lesquels les personnes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences. Ce niveau regroupe 11 % des employés syndiqués contre 6 % des employés non syndiqués.

Métiers, transport et machinerie (7)		Secteur primaire (8)		Transformation, fabrication et services d'utilité publique (9)		Autre[1]		Total		Caractéristique de syndicalisation
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
102 176	10,78	4 241**	0,45	108 975	11,49	27 854*	2,94	**948 184**	**100,00**	Ensemble des employés
76 878	13,34	3 372**	0,58	80 591	13,98	10 915**	1,89	**576 482**	**100,00**	Employés syndiqués
25 298	6,81	869**	0,23	28 384*	7,64	16 936	4,56	**371 702**	**100,00**	Employés non syndiqués
...	75,24	...	79,51	...	73,95	...	...		60,80	% d'employés syndiqués

6. Ensemble des programmes d'études collégiales sanctionnées par un diplôme d'études collégiales préuniversitaire ou un diplôme d'études collégiales techniques qui mène généralement au marché du travail. Ce groupe considère également d'autres formations jugées équivalentes (par exemple : les pompiers et les infirmières auxiliaires autorisées). Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP.

Le salaire moyen des employés réguliers à temps plein selon le groupe de compétence

La figure 2 présente, dans chaque groupe de compétence, le salaire annuel moyen. Celui-ci est calculé à partir du salaire des employés syndiqués ou non syndiqués, selon le cas, de tous les groupes intermédiaires pris en compte.

Les données sur les salaires et les échelles salariales recueillies dans l'ERG 2007 sont celles en vigueur en 2007. Le salaire présenté correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail. Les salaires recueillis incluent les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste.

Le salaire annuel moyen augmente à mesure que le niveau de compétence de l'emploi s'élève. Ainsi, les postes de gestion sont les mieux rémunérés. On remarque également que pour l'ensemble des employés, la différence entre les salaires moyens, d'un groupe de compétence à un autre, est plus grande au fur et à mesure que le niveau de l'emploi augmente. Il y a une différence de salaire de 5 377 $ (16,5 %) entre le salaire moyen des emplois qui requièrent une formation en cours d'emploi et celui noté au niveau de compétence secondaire, une différence de 11 135 $ (29,3 %) entre les niveaux de formation secondaire et collégiale, de 15 351 $ (31,2 %) entre les niveaux de compétence collégiale et universitaire et de 21 460 $ (33,3 %) entre ce dernier niveau et les emplois du groupe de la gestion.

Dans trois groupes de compétence, les employés syndiqués bénéficient d'un salaire moyen plus élevé que celui des non-syndiqués. Ainsi, dans le niveau de compétence « formation en cours d'emploi », les syndiqués ont un salaire de 35 276 $ tandis que les employés non syndiqués obtiennent un salaire moyen de 23 930 $. Au niveau secondaire, le salaire moyen des syndiqués est de 40 703 $ contre 32 511 $ chez les non-syndiqués. L'écart en faveur des employés syndiqués est donc de 20 % au niveau secondaire et de 32 % pour la formation en cours d'emploi. Dans le niveau de compétence collégiale, le salaire moyen des syndiqués est aussi plus élevé que celui des non-syndiqués, soit respectivement 50 694 $ et 46 871 $, cependant l'écart est moindre, soit de 7,5 %. On voit donc, dans ces trois niveaux de compétence, que plus la formation requise pour un poste est faible plus l'écart salarial entre les employés syndiqués et non syndiqués est grand.

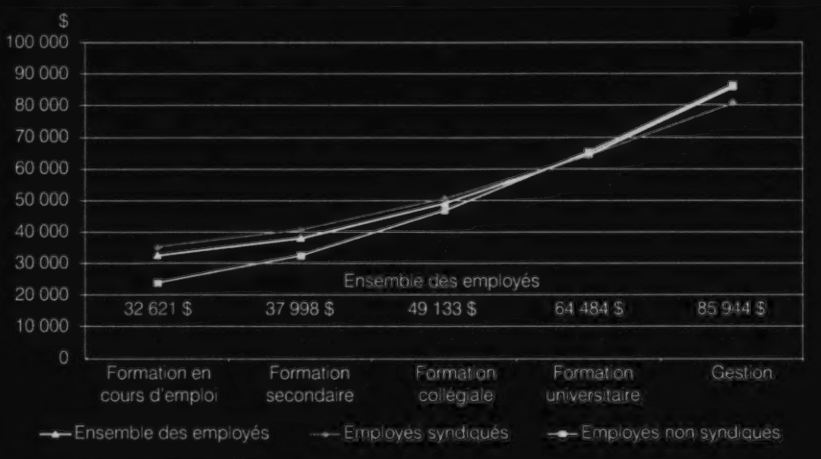
Par ailleurs, dans le niveau universitaire, il n'y a pas de différence significative entre le salaire des syndiqués et celui des non-syndiqués. Ce n'est que dans le groupe de la gestion que le salaire moyen des employés non syndiqués est plus élevé que celui des employés syndiqués. En effet, le salaire moyen des employés syndiqués est de 80 745 $ comparativement à 86 522 $ chez les non-syndiqués.

Les salaires dans chacun des groupes de compétence (chez l'ensemble des employés)

La figure 3 ci-contre montre l'étendue des salaires moyens des emplois dans chacun des groupes de compétence.

Figure 2

Salaire moyen des employés réguliers à temps plein par groupe de compétence (de la CNP), selon la syndicalisation, Québec, 2007



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007.*

Dans le niveau de compétence « formation en cours d'emploi », l'étendue des salaires va de 23 416 $ à 41 596 $, soit une différence de seulement 18 180 $. Le salaire le plus bas est celui de l'emploi « Caissier » (CNP 661) et le plus élevé est noté chez l'emploi « Personnel élémentaire de la production primaire » (CNP 861). Sept des onze groupes intermédiaires affichent un salaire entre 30 000 $ et 40 000 $. Il est intéressant de constater que le salaire moyen le plus bas de ce niveau est supérieur au salaire moyen le plus faible du niveau de compétence secondaire.

Les salaires des emplois dans le niveau de compétence secondaire vont de 22 549 $ à 59 705 $. Le salaire moyen le plus bas est celui du « Personnel – service des aliments et boissons » (CNP 645) et le plus élevé est observé dans l'emploi « Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz » (CNP 841). Plusieurs emplois (15 groupes intermédiaires sur 30) se trouvent dans la fourchette des salaires entre 30 000 $ et 40 000 $, alors que 10 emplois se situent entre 40 000 $ et 50 000 $.

Dans le niveau de compétence collégiale, la différence entre le salaire moyen le plus faible et le plus élevé est de 47 898 $. Le salaire le plus faible (33 252 $) est celui de l'emploi « Chef et cuisinier » (CNP 624) et le plus élevé (81 150 $) est noté chez l'emploi « Surveillant de l'exploitation – mines, pétrole et gaz » (CNP 822), ce dernier emploi est d'ailleurs le seul à afficher un salaire de plus de 80 000 $. Près de la moitié des groupes intermédiaires (24 sur 49) se retrouve dans la strate des salaires variant de 40 000 $ à 50 000 $.

Le niveau de compétence universitaire montre le plus faible écart, exprimé en pourcentage, entre le salaire le plus bas et le plus haut (57 %). Le

La *Classification nationale des professions* en bref

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne[1]. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. La matrice de la CNP 2001 classifie les professions avec un code de trois chiffres (groupes intermédiaires). Cette classification est faite en fonction de neuf domaines d'activité et cinq groupes de compétence (quatre niveaux plus le groupe de la gestion). Pour les quatre niveaux de compétence, c'est-à-dire en excluant la gestion, les trois chiffres du code CNP communiquent de l'information sur la profession; le premier indique le domaine, le second identifie le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi alors que le dernier sert à classer les différents groupes intermédiaires. Chaque niveau de compétence correspond à la scolarité requise pour un emploi, sauf pour les emplois de gestion où la scolarité n'est pas un critère. Prenons, par exemple, le code 213. Le premier chiffre (2) révèle qu'il s'agit d'une profession du domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le deuxième chiffre (1) signifie qu'une formation universitaire est généralement requise pour occuper ce poste. Ensemble, ces deux chiffres indiquent déjà que cette profession se classe dans le grand groupe 21, soit celui du « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées ». Le troisième chiffre (3) désigne le groupe intermédiaire, soit celui des « Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique ».

1. Pour plus d'information, voir le lien du site offic el de la CNP : www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

Le salaire moyen des employés réguliers à temps plein selon le groupe de compétence

La figure 2 présente, dans chaque groupe de compétence, le salaire annuel moyen. Celui-ci est calculé à partir du salaire des employés syndiqués ou non syndiqués, selon le cas, de tous les groupes intermédiaires pris en compte.

Les données sur les salaires et les échelles salariales recueillies dans l'ERG 2007 sont celles en vigueur en 2007. Le salaire présenté correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail. Les salaires recueillis incluent les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste.

Le salaire annuel moyen augmente à mesure que le niveau de compétence de l'emploi s'élève. Ainsi, les postes de gestion sont les mieux rémunérés. On remarque également que pour l'ensemble des employés, la différence entre les salaires moyens, d'un groupe de compétence à un autre, est plus grande au fur et à mesure que le niveau de l'emploi augmente. Il y a une différence de salaire de 5 377 $ (16,5 %) entre le salaire moyen des emplois qui requièrent une formation en cours d'emploi et celui noté au niveau de compétence secondaire, une différence de 11 135 $ (29,3 %) entre les niveaux de formation secondaire et collégiale, de 15 351 $ (31,2 %) entre les niveaux de compétence collégiale et universitaire et de 21 460 $ (33,3 %) entre ce dernier niveau et les emplois du groupe de la gestion.

Dans trois groupes de compétence, les employés syndiqués bénéficient d'un salaire moyen plus élevé que celui des non-syndiqués. Ainsi, dans le niveau de compétence « formation en cours d'emploi », les syndiqués ont un salaire de 35 276 $ tandis que les employés non syndiqués obtiennent un salaire moyen de 23 930 $. Au niveau secondaire, le salaire moyen des syndiqués est de 40 703 $ contre 32 511 $ chez les non-syndiqués. L'écart en faveur des employés syndiqués est donc de 20 % au niveau secondaire et de 32 % pour la formation en cours d'emploi. Dans le niveau de compétence collégiale, le salaire moyen des syndiqués est aussi plus élevé que celui des non-syndiqués, soit respectivement 50 694 $ et 46 871 $; cependant l'écart est moindre, soit de 7,5 %. On voit donc, dans ces trois niveaux de compétence, que plus la formation requise pour un poste est faible plus l'écart salarial entre les employés syndiqués et non syndiqués est grand.

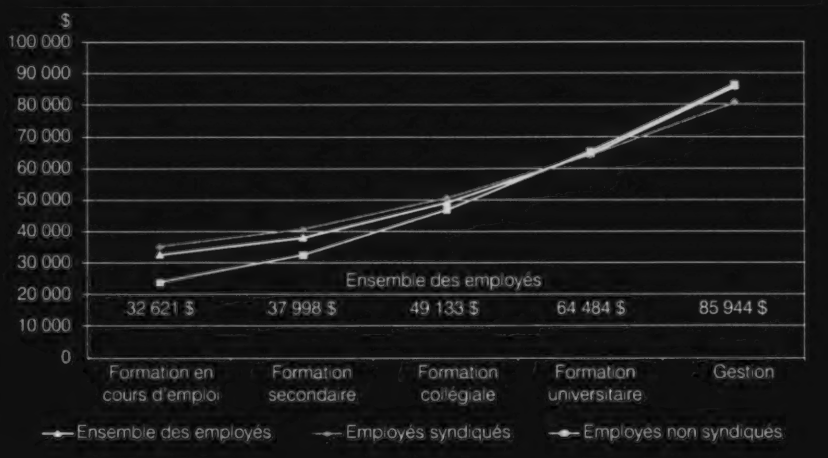
Par ailleurs, dans le niveau universitaire, il n'y a pas de différence significative entre le salaire des syndiqués et celui des non-syndiqués. Ce n'est que dans le groupe de la gestion que le salaire moyen des employés non syndiqués est plus élevé que celui des employés syndiqués. En effet, le salaire moyen des employés syndiqués est de 80 745 $ comparativement à 86 522 $ chez les non-syndiqués.

Les salaires dans chacun des groupes de compétence (chez l'ensemble des employés)

La figure 3 ci-contre montre l'étendue des salaires moyens des emplois dans chacun des groupes de compétence.

Figure 2

Salaire moyen des employés réguliers à temps plein par groupe de compétence (de la CNP), selon la syndicalisation, Québec, 2007



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2007*

Dans le niveau de compétence « formation en cours d'emploi », l'étendue des salaires va de 23 416 $ à 41 596 $, soit une différence de seulement 18 180 $. Le salaire le plus bas est celui de l'emploi « Caissier » (CNP 661) et le plus élevé est noté chez l'emploi « Personnel élémentaire de la production primaire » (CNP 861). Sept des onze groupes intermédiaires affichent un salaire entre 30 000 $ et 40 000 $. Il est intéressant de constater que le salaire moyen le plus bas de ce niveau est supérieur au salaire moyen le plus faible du niveau de compétence secondaire.

Les salaires des emplois dans le niveau de compétence secondaire vont de 22 549 $ à 59 705 $. Le salaire moyen le plus bas est celui du « Personnel – service des aliments et boissons » (CNP 645) et le plus élevé est observé dans l'emploi « Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz » (CNP 841). Plusieurs emplois (15 groupes intermédiaires sur 30) se trouvent dans la fourchette des salaires entre 30 000 $ et 40 000 $, alors que 10 emplois se situent entre 40 000 $ et 50 000 $.

Dans le niveau de compétence collégiale, la différence entre le salaire moyen le plus faible et le plus élevé est de 47 898 $. Le salaire le plus faible (33 252 $) est celui de l'emploi « Chef et cuisinier » (CNP 624) et le plus élevé (81 150 $) est noté chez l'emploi « Surveillant de l'exploitation – mines, pétrole et gaz » (CNP 822); ce dernier emploi est d'ailleurs le seul à afficher un salaire de plus de 80 000 $. Près de la moitié des groupes intermédiaires (24 sur 49) se retrouve dans la strate des salaires variant de 40 000 $ à 50 000 $.

Le niveau de compétence universitaire montre le plus faible écart, exprimé en pourcentage, entre le salaire le plus bas et le plus haut (57 %). Le

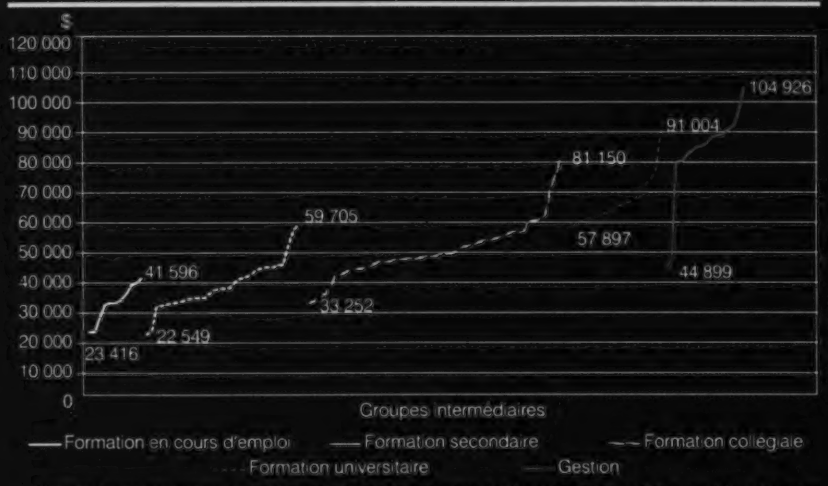
La *Classification nationale des professions* en bref

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne[1]. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. La matrice de la CNP 2001 classifie les professions avec un code de trois chiffres (groupes intermédiaires). Cette classification est faite en fonction de neuf domaines d'activité et cinq groupes de compétence (quatre niveaux plus le groupe de la gestion). Pour les quatre niveaux de compétence, c'est-à-dire en excluant la gestion, les trois chiffres du code CNP communiquent de l'information sur la profession; le premier indique le domaine, le second identifie le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi alors que le dernier sert à classer les différents groupes intermédiaires. Chaque niveau de compétence correspond à la scolarité requise pour un emploi, sauf pour les emplois de gestion où la scolarité n'est pas un critère. Prenons, par exemple, le code 213. Le premier chiffre (2) révèle qu'il s'agit d'une profession du domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le deuxième chiffre (1) signifie qu'une formation universitaire est généralement requise pour occuper ce poste. Ensemble, ces deux chiffres indiquent déjà que cette profession se classe dans le grand groupe 21, soit celui du « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées ». Le troisième chiffre (3) désigne le groupe intermédiaire, soit celui des « Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique ».

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

Figure 3

Distribution des salaires dans les groupes de compétence[1] (de la CNP), ensemble des employés réguliers à temps plein, Québec, 2007



1. Nombre de groupes intermédiaires dans les groupes de compétence : « formation en cours d'emploi » (11), « formation secondaire » (30), « formation collégiale » (49), « formation universitaire » (19) et « groupe de la gestion » (16).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2007*.

salaire le plus faible (57 897 $) est noté chez le groupe intermédiaire « Professionnel – finance, vérification et comptabilité » (CNP 111), tandis que le plus élevé (91 004 $) est observé dans le groupe « Juge, avocat et notaire » (CNP 411). Près des deux tiers des emplois (12 groupes sur 19) montrent un salaire se situant entre 60 000 $ et 70 000 $.

Dans le groupe de la gestion, deux emplois présentent un salaire beaucoup plus faible que les autres. En effet, les emplois « Directeur – commerce de détail » (CNP 062) et « Directeur de la restauration et des services d'hébergement » (CNP 063) ont des salaires moyens respectifs de 44 899 $ et de 47 455 $, une différence d'environ 35 000 $ par rapport au salaire du groupe intermédiaire suivant. Le salaire moyen le plus élevé (104 926 $) est celui de l'emploi « Directeur – production primaire (sauf agriculture) » (CNP 081). C'est dans la strate des salaires de 80 000 $ à 90 000 $ que l'on observe la plus forte concentration des emplois (10 groupes sur 16).

Dans tous les groupes de compétence, sauf celui de « formation universitaire », les salaires moyens les plus élevés sont notés dans le domaine d'activité « Secteur primaire », alors que les plus faibles se trouvent dans le domaine « Vente et services ».

Évolution de la répartition des travailleurs selon le groupe d'âge dans les secteurs d'activité économique

Anne-Marie Fadel

Depuis plusieurs années, on entend régulièrement parler de la féminisation de la main-d'œuvre. Ce phénomène s'est produit de façon progressive, mais une accélération est observée au cours des années 1980. Aujourd'hui, un peu moins de la moitié des travailleurs sont des femmes (47,6 % en 2007). Tant les familles, les gouvernements que les employeurs ont dû s'ajuster à ce changement structurel, que ce soit par une organisation différente des tâches parentales et domestiques ou par une offre de services répondant plus adéquatement aux besoins (par exemple : les garderies) ou encore par des conditions de travail mieux adaptées (emploi à temps partiel, horaires flexibles ou autre).

Un phénomène plus récent est celui du vieillissement de la main-d'œuvre. En effet, au cours des années 1970 et 1980, les personnes issues du baby-boom ont fait leur entrée sur le marché du travail. Leur grand nombre, en comparaison de la génération précédente, a eu pour conséquence de rajeunir la population active. Cet effet s'est aujourd'hui inversé, les premiers baby-boomers ayant atteint l'âge de 55 ans en 2001. À cela s'ajoute le fait que les travailleurs âgés sont de plus en plus présents sur le marché du travail depuis quelques années. Après avoir régressé régulièrement depuis les années 1970, le taux d'activité des 55 ans et plus a atteint un creux au Québec vers le milieu des années 1990; il affiche depuis une certaine remontée. En 2007, près d'une personne sur trois de ce groupe d'âge fait partie de la population active (29,3 % comparativement à 21,6 % en 1997).

Si la féminisation de la main-d'œuvre a atteint son apogée il y a quelques années et se poursuit à un rythme plus contenu actuellement, le vieillissement de la main-d'œuvre n'en est qu'à ses débuts et ses impacts les plus importants restent encore à venir. Ce phénomène touche déjà l'ensemble de l'économie. Toutefois, les mouvements n'ont pas eu la même ampleur au sein de chaque secteur d'activité économique. Certains secteurs connaissaient un vieillissement de leur main-d'œuvre, alors que d'autres voyaient les jeunes arriver massivement. Le présent article nous permettra de voir de quelle manière se sont faits les changements au sein de chaque secteur d'activité et comment la répartition des groupes d'âge y a évolué depuis 1997. L'analyse se fera en deux temps. Un premier volet portera sur le taux de présence de chacun des groupes d'âge dans les divers secteurs d'activité alors que le deuxième abordera l'aspect de la relève de la main-d'œuvre. L'ensemble des données utilisées proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Le vieillissement est présent dans tous les secteurs d'activité

Nous avons ventilé les groupes d'âge en quatre catégories pour l'analyse de la composition des secteurs d'activité selon cette variable. Le groupe des 55 ans et plus comprend les travailleurs les plus âgés, susceptibles de prendre leur retraite. Celui des 45-54 ans est entièrement constitué de baby boomers, une génération nombreuse et encore très active sur le marché du travail. Le groupe des 25-44 ans est le plus populeux en termes de personnes puisqu'il couvre une tranche d'âge de 20 ans. Les attentes et comportements des personnes de cette tranche d'âge diffèrent généralement de celles du groupe précédent, notamment en ce qui concerne le marché du travail. Ensemble, ces deux derniers groupes constituent toutefois le noyau de la population active. Enfin, les 15-24 ans sont des jeunes dont une grande majorité n'a pas encore complété sa formation et n'a donc pas intégré le marché du travail de manière définitive. De plus, la nature des emplois que plusieurs d'entre eux occupent (à temps partiel, temporaires, d'été) et les secteurs où ils sont le plus présents se distinguent de ceux des autres groupes d'âge, puisque les jeunes tentent souvent de concilier leur emploi et leurs études.

Les données présentées au tableau 1 montrent que, pour les secteurs dans leur ensemble, le taux de présence des jeunes et celui des personnes de 55 ans et plus sont sensiblement du même ordre, soit un peu moins de 15 % en 2007. Environ le quart des emplois sont détenus par des personnes de 45 à 54 ans alors que légèrement moins de la moitié le sont par des personnes de 25 à 44 ans. Chez les plus jeunes, la situation est peu différente de celle notée en 1997. Par contre, on relève un recul important dans le taux de présence des 25-44 ans (– 9,2 points de %) à l'avantage des 45-54 ans (+ 3,4 points) et des 55 ans et plus (+ 5,0 points). Tant ces mouvements que la répartition de l'emploi selon les groupes d'âge diffèrent d'un secteur d'activité à l'autre.

Nul ne sera étonné de savoir qu'en 2007, c'est dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (38,6 %) ainsi que dans celui du commerce de détail (34,5 %), que l'on observe la plus forte présence des jeunes. L'emploi à temps partiel, très fréquent dans ces secteurs, offre à ce groupe de travailleurs la possibilité de concilier travail et études. Ces deux secteurs sont également ceux où l'on retrouve le moins de travailleurs des trois autres groupes d'âge particulièrement le groupe des 55 ans et plus (10 % ou moins des travailleurs). Depuis 1997 cependant, les deux groupes les plus âgés y ont pris légèrement de l'importance aux dépens du groupe des 25-44 ans.

Le commerce, dans son ensemble, affiche un taux de présence des jeunes de 27,6 %, ce taux s'explique par la faible présence des 15-24 ans dans le commerce de gros (7,3 %) contrairement à celui de détail (34,5 %). D'ailleurs, parmi les secteurs d'activité, c'est dans le commerce que l'on observe la plus forte croissance du taux de présence des jeunes (+ 4,0 points de %), grâce notamment à la hausse notée sur ce plan dans le commerce de détail (+ 7,0 points) tempérée toutefois par la baisse enregistrée dans celui de gros (– 1,7 point).

Le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (18,2 %) ainsi que celui de l'agriculture (17,5 %) sont les deux autres secteurs où les jeunes sont relativement plus présents que dans la moyenne d'ensemble des industries. Ce dernier secteur est aussi, en 2007, celui où se retrouve la plus forte proportion de travailleurs âgés (21,6 %). Ainsi, plus d'un travailleur sur cinq de l'agriculture a 55 ans ou plus. Le vieillissement de la main-d'œuvre est particulièrement frappant dans ce secteur, le taux de présence des travailleurs les plus âgés ayant augmenté de 7,4 points de pourcentage entre 1997 et 2007.

On note également une forte progression quant à la présence des travailleurs de 55 ans et plus dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 7,3 points), faisant en sorte que 18,2 % des travailleurs de ce secteur font partie du groupe le plus âgé en 2007. C'est le deuxième taux de présence le plus élevé pour les 55 ans et plus. Cette progression pourrait s'expliquer par le nombre croissant de travailleurs de 55 ans et plus qui, à la suite d'une « première retraite », retourneraient sur le marché du travail pour offrir leurs services dans leur domaine d'expertise, ne voulant pas déjà se retirer définitivement du marché du travail. On pourrait également penser à toutes les impartitions faites par les entreprises pour se défaire de certains services connexes à leur créneau d'activité principal. Dans le secteur en question, on note aussi, entre 1997 et 2007, une forte hausse du taux de présence des travailleurs de 45-54 ans (+ 8,2 points de %). Le vieillissement des travailleurs dans les services aux entreprises,

Tableau 1

Taux de présence des travailleurs dans l'emploi selon le groupe d'âge et taux de remplacement de la main-d'œuvre par secteur d'activité, Québec, 2007

	Emploi total	Taux de présence des groupes d'âges en 2007			
		15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et +
	k	%			
Ensemble des industries	3851,7	14,4	45,7	25,8	14,1
Industrie des biens	**872,1**	**10,3**	**48,4**	**26,6**	**14,7**
Agriculture	65,3	17,5	38,0	23,0	21,6
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	35,8	6,4	45,5	30,4	17,3
Services publics	32,3	...	39,9	43,3	14,2
Construction	195,5	10,6	48,6	24,6	16,2
Fabrication	543,2	10,1	50,2	26,5	13,2
Biens durables	300,7	9,5	52,7	27,6	10,2
Biens non durables	242,5	10,8	47,2	25,2	16,8
Industrie des services	**2979,6**	**15,6**	**44,9**	**25,5**	**14,0**
Commerce	646	27,6	40,8	20,4	11,2
Commerce de gros	163	7,3	52,9	25,3	14,5
Commerce de détail	483	34,5	36,7	18,7	10,0
Transport et entreposage	178,4	6,2	45,8	31,2	16,8
Finance, assurances, immobilier et location	231,6	7,9	47,6	28,1	16,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	256,7	7,8	53,6	25,5	13,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	147,4	16,4	37,7	27,7	18,2
Services d'enseignement	259,3	7,4	49,8	26,4	16,3
Soins de santé et assistance sociale	455,2	8,3	46,8	29,1	15,8
Information, culture et loisirs	171,9	18,2	47,8	22,3	11,8
Hébergement et services de restauration	236,5	38,6	35,8	16,1	9,6
Autres services	176,7	12,3	45,3	25,3	17,1
Administrations publiques	219,8	5,7	45,0	36,4	12,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.
... N'ayant pas lieu de figurer.

services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien s'en trouve donc accentué et devrait se poursuivre encore plusieurs années. On constate d'ailleurs un fort recul du taux de présence des 25-44 ans dans ce secteur (– 17,8 points), deuxième recul en importance pour ce groupe; en 2007, seuls 37,7 % des travailleurs de ce secteur sont âgés entre 25 et 44 ans.

Une évolution similaire de la composition de l'emploi est observée dans les secteurs des administrations publiques et des services publics : une présence fortement accrue des travailleurs de 45 ans et plus aux dépens des groupes d'âge inférieurs. Dans les administrations publiques, les travailleurs de 45-54 ans et de 55 ans et plus voient, en effet, leur taux de présence augmenter respectivement de 7,5 points et de 6,8 points de pourcentage sur la période, tandis que les taux des 25-44 ans et des 15-24 ans reculent respectivement de 11,9 points et de 2,5 points. D'ailleurs, en 2007, les jeunes n'occupent qu'un emploi sur 20 dans ce secteur (5,7 %). C'est le taux le plus faible parmi l'ensemble des secteurs.

Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale connaît également un certain vieillissement de sa main-d'œuvre. On y compte que 8,3 % de jeunes en 2007, niveau inchangé par rapport à 1997. Quant au nombre d'emplois revenant aux 25-44 ans, il est en baisse (– 10,1 points). Ce recul se fait à l'avantage des 45-54 ans, et plus particulièrement des 55 ans et plus dont le taux de présence progresse de 7,1 points. Cette hausse est la quatrième en importance parmi les secteurs pour ce groupe.

Le secteur de l'enseignement connaît, lui aussi, un certain vieillissement de sa main-d'œuvre mais celui-ci se limite aux travailleurs de 55 ans et plus dont le taux de présence progresse de 6,5 points. En effet, ce secteur se démarque par le fort recul enregistré dans le taux de présence des 45-54 ans (– 7,3 points de %) entre 1997 et 2007, alors que celui des 25-44 ans se maintient pratiquement au même niveau au cours de cette période (près de 50 % des travailleurs de ce secteur).

Pour ce qui est du secteur des services publics, on y dénombrait moins de 1 500 travailleurs tant dans le groupe des moins de 25 ans que dans celui des 55 ans et plus en 1997 . En 2007, c'est encore le cas pour les jeunes; toutefois, on compte près de 4 600 travailleurs de 55 ans et plus pour un taux de présence de 14,2 %. Cela indique déjà un certain vieillissement de la main-d'œuvre dans ce secteur. Là où ce vieillissement se fait encore plus sentir c'est chez les 45-54 ans. Le taux de présence des travailleurs de ce groupe d'âge a progressé de 17,4 points de pourcentage sur la période, alors que le taux chez les 25-44 ans reculait drastiquement (– 31,5 points). Ces changements font en sorte que l'on note, en 2007, une plus forte présence des travailleurs de 45-54 ans que de 25-44 ans dans les services publics (43,3 % et 39,9 % respectivement). C'est d'ailleurs le seul secteur où une telle situation se présente.

Par ailleurs, dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, il faut mentionner la présence accrue des travailleurs de 45 ans et plus, notamment les 45-54 ans (+ 8,6 points de %), cela se fait aux dépens des deux groupes plus jeunes, particulièrement le groupe des 25-44 ans (– 10,6 points). La place de plus en plus importante que prennent les emplois d'expert-conseil et de consultant, qui nécessitent souvent une longue expérience de travail que l'on ne retrouve pas nécessairement chez les jeunes travailleurs, en serait l'explication. Il n'en demeure pas moins que, dans ce secteur, plus de la moitié des emplois continuent, en 2007, d'être occupés par des personnes âgées de 25 à 44 ans.

On observe, dans la fabrication, particulièrement la fabrication de biens durables, une situation similaire à celle du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques : une présence accrue des travailleurs plus âgés aux dépens des plus jeunes avec des mouvements plus importants dans les deux groupes intermédiaires. En 2007, la moitié des emplois du secteur vont aux 25-44 ans tandis que le quart environ concerne les 45-54 ans. La répartition de l'emploi par groupe d'âge, observée dans le secteur de la fabrication, reste assez similaire à celle notée pour les secteurs dans leur ensemble.

Variation du taux de présences entre 1997 et 2007				Taux de remplacement 20-29 ans / 55 ans et +	
15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et +	1997	2007
Point de %				n	
0,8	– 9,2	3,4	5,0	2,7	1,2
– 1,1	– 8,8	4,3	5,5	2,1	1,2
– 1,8	– 3,6	– 1,8	7,4	1,1	0,8
– 5,1	– 5,9	4,2	6,8	1,2	1,1
...	– 31,5	17,4	...	...	...
2,1	– 7,1	– 1,2	6,0	3,3	0,6
– 1,6	– 8,6	5,7	4,5	2,0	1,7
– 2,7	– 6,9	7,4	2,1	2,3	2,1
– 0,4	– 10,9	3,8	7,5	1,7	1,3
1,2	– 9,2	3,2	4,9	2,9	1,2
4,0	– 9,4	3,3	2,1	3,5	1,9
– 1,7	– 5,2	3,5	3,4	2,5	0,8
7,1	– 11,5	2,9	1,4	3,8	2,4
– 1,2	– 9,8	5,0	6,0	1,6	0,8
– 0,1	– 11,2	5,0	6,3	2,3	0,8
– 0,7	– 10,6	8,6	2,7	3,2	1,1
2,3	– 17,8	8,2	7,3	3,1	0,8
1,0	– 0,2	– 7,3	6,5	2,1	0,8
0,0	– 10,1	3,0	7,1	2,9	0,7
2,5	– 11,3	3,6	5,3	4,7	1,5
2,5	– 8,3	2,3	3,6	5,9	2,9
– 0,3	– 5,8	2,4	3,8	1,5	1,0
– 2,5	– 11,9	7,5	6,8	2,5	1,0

La relève n'est pas au rendez-vous

Ces mouvements observés au sein de chacun des secteurs d'activité font en sorte que le vieillissement de la main-d'œuvre ne s'y est pas fait au même rythme. Il n'en demeure pas moins que ce phénomène démographique est bien présent et son effet se prolongera au cours des années à venir. Pour certains secteurs, cela se traduira par une offre de travail moins grande alors que pour d'autres la situation pourrait en être une de pénurie de main-d'œuvre. Un indicateur permettant de juger de la situation est le taux de remplacement de main-d'œuvre. Cet indicateur équivaut au ratio du nombre de jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail sur le nombre de travailleurs âgés qui pourraient le quitter dans les années à venir. Si ce ratio est supérieur à 1, cela signifie que, toutes choses étant égales par ailleurs, le nombre de jeunes travailleurs est suffisant pour remplacer les plus âgés. À l'inverse, un ratio inférieur à 1 signifie que la relève n'est pas là. Toutefois, dans une économie en croissance où le nombre d'emplois augmente d'année en année, un ratio de 1 ne serait pas suffisant pour assurer la relève sur le marché du travail.

1. Dans le cadre de l'EPA, Statistique Canada ne diffuse aucune donnée inférieure à 1 500 personnes pour des raisons de confidentialité. Il nous est donc impossible de calculer un taux de présence pour les 15-24 ans et les 55 ans et plus.

Les données présentées au tableau 1 montrent que, pour les secteurs dans leur ensemble, le taux de présence des jeunes et celui des personnes de 55 ans et plus sont sensiblement du même ordre, soit un peu moins de 15 % en 2007. Environ le quart des emplois sont détenus par des personnes de 45 à 54 ans alors que légèrement moins de la moitié le sont par des personnes de 25 à 44 ans. Chez les plus jeunes, la situation est peu différente de celle notée en 1997. Par contre, on relève un recul important dans le taux de présence des 25-44 ans (– 9,2 points de %) à l'avantage des 45-54 ans (+ 3,4 points) et des 55 ans et plus (+ 5,0 points). Tant ces mouvements que la répartition de l'emploi selon les groupes d'âge diffèrent d'un secteur d'activité à l'autre.

Nul ne sera étonné de savoir qu'en 2007, c'est dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (38,6 %) ainsi que dans celui du commerce de détail (34,5 %), que l'on observe la plus forte présence des jeunes. L'emploi à temps partiel, très fréquent dans ces secteurs, offre à ce groupe de travailleurs la possibilité de concilier travail et études. Ces deux secteurs sont également ceux où l'on retrouve le moins de travailleurs des trois autres groupes d'âge, particulièrement le groupe des 55 ans et plus (10 % ou moins des travailleurs). Depuis 1997 cependant, les deux groupes les plus âgés y ont pris légèrement de l'importance aux dépens du groupe des 25-44 ans.

Le commerce, dans son ensemble, affiche un taux de présence des jeunes de 27,6 %, ce taux s'explique par la faible présence des 15-24 ans dans le commerce de gros (7,3 %) contrairement à celui de détail (34,5 %). D'ailleurs, parmi les secteurs d'activité, c'est dans le commerce que l'on observe la plus forte croissance du taux de présence des jeunes (+ 4,0 points de %), grâce notamment à la hausse notée sur ce plan dans le commerce de détail (+ 7,0 points) tempérée toutefois par la baisse enregistrée dans celui de gros (– 1,7 point).

Le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (18,2 %) ainsi que celui de l'agriculture (17,5 %) sont les deux autres secteurs où les jeunes sont relativement plus présents que dans la moyenne d'ensemble des industries. Ce dernier secteur est aussi, en 2007, celui où se retrouve la plus forte proportion de travailleurs âgés (21,6 %). Ainsi, plus d'un travailleur sur cinq de l'agriculture a 55 ans ou plus. Le vieillissement de la main-d'œuvre est particulièrement frappant dans ce secteur, le taux de présence des travailleurs les plus âgés ayant augmenté de 7,4 points de pourcentage entre 1997 et 2007.

On note également une forte progression quant à la présence des travailleurs de 55 ans et plus dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 7,3 points), faisant en sorte que 18,2 % des travailleurs de ce secteur font partie du groupe le plus âgé en 2007. C'est le deuxième taux de présence le plus élevé pour les 55 ans et plus. Cette progression pourrait s'expliquer par le nombre croissant de travailleurs de 55 ans et plus qui, à la suite d'une « première retraite », retourneraient sur le marché du travail pour offrir leurs services dans leur domaine d'expertise, ne voulant pas déjà se retirer définitivement du marché du travail. On pourrait également penser à toutes les impartitions faites par les entreprises pour se défaire de certains services connexes à leur créneau d'activité principal. Dans le secteur en question, on note aussi, entre 1997 et 2007, une forte hausse du taux de présence des travailleurs de 45-54 ans (+ 8,2 points de %). Le vieillissement des travailleurs dans les services aux entreprises,

Tableau 1

Taux de présence des travailleurs dans l'emploi selon le groupe d'âge et taux de remplacement de la main-d'œuvre par secteur d'activité, Québec, 2007

	Emploi total	Taux de présence des groupes d'âges en 2007			
		15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et +
	k		%		
Ensemble des industries	3851,7	14,4	45,7	25,8	14,1
Industrie des biens	872,1	10,3	48,4	26,6	14,7
Agriculture	65,3	17,5	38,0	23,0	21,6
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	35,8	6,4	45,5	30,4	17,3
Services publics	32,3	...	39,9	43,3	14,2
Construction	195,5	10,6	48,6	24,6	16,2
Fabrication	543,2	10,1	50,2	26,5	13,2
Biens durables	300,7	9,5	52,7	27,6	10,2
Biens non durables	242,5	10,8	47,2	25,2	16,8
Industrie des services	2979,6	15,6	44,9	25,5	14,0
Commerce	646	27,6	40,8	20,4	11,2
Commerce de gros	163	7,3	52,9	25,3	14,5
Commerce de détail	483	34,5	36,7	18,7	10,0
Transport et entreposage	178,4	6,2	45,8	31,2	16,8
Finance, assurances, immobilier et location	231,6	7,9	47,6	28,1	16,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	256,7	7,8	53,6	25,5	13,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	147,4	16,4	37,7	27,7	18,2
Services d'enseignement	259,3	7,4	49,8	26,4	16,3
Soins de santé et assistance sociale	455,2	8,3	46,8	29,1	15,8
Information, culture et loisirs	171,9	18,2	47,8	22,3	11,8
Hébergement et services de restauration	236,5	38,6	35,8	16,1	9,6
Autres services	176,7	12,3	45,3	25,3	17,1
Administrations publiques	219,8	5,7	45,0	36,4	12,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.
... N'ayant pas lieu de figurer.

services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien s'en trouve donc accentué et devrait se poursuivre encore plusieurs années. On constate d'ailleurs un fort recul du taux de présence des 25-44 ans dans ce secteur (– 17,8 points), deuxième recul en importance pour ce groupe, en 2007, seuls 37,7 % des travailleurs de ce secteur sont âgés entre 25 et 44 ans.

Une évolution similaire de la composition de l'emploi est observée dans les secteurs des administrations publiques et des services publics : une présence fortement accrue des travailleurs de 45 ans et plus aux dépens des groupes d'âge inférieurs. Dans les administrations publiques, les travailleurs de 45-54 ans et de 55 ans et plus voient, en effet, leur taux de présence augmenter respectivement de 7,5 points et de 6,8 points de pourcentage sur la période, tandis que les taux des 25-44 ans et des 15-24 ans reculent respectivement de 11,9 points et de 2,5 points. D'ailleurs, en 2007, les jeunes n'occupent qu'un emploi sur 20 dans ce secteur (5,7 %). C'est le taux le plus faible parmi l'ensemble des secteurs.

Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale connaît également un certain vieillissement de sa main-d'œuvre. On y compte que 8,3 % de jeunes en 2007, niveau inchangé par rapport à 1997. Quant au nombre d'emplois revenant aux 25-44 ans, il est en baisse (– 10,1 points). Ce recul se fait à l'avantage des 45-54 ans, et plus particulièrement des 55 ans et plus dont le taux de présence progresse de 7,1 points. Cette hausse est la quatrième en importance parmi les secteurs pour ce groupe.

Le secteur de l'enseignement connaît, lui aussi, un certain vieillissement de sa main-d'œuvre mais celui-ci se limite aux travailleurs de 55 ans et plus dont le taux de présence progresse de 6,5 points. En effet, ce secteur se démarque par le fort recul enregistré dans le taux de présence des 45-54 ans (– 7,3 points de %) entre 1997 et 2007, alors que celui des 25-44 ans se maintient pratiquement au même niveau au cours de cette période (près de 50 % des travailleurs de ce secteur).

Pour ce qui est du secteur des services publics, on y dénombrait moins de 1 500 travailleurs tant dans le groupe des moins de 25 ans que dans celui des 55 ans et plus en 1997[1]. En 2007, c'est encore le cas pour les jeunes; toutefois, on compte près de 4 600 travailleurs de 55 ans et plus pour un taux de présence de 14,2 %. Cela indique déjà un certain vieillissement de la main-d'œuvre dans ce secteur. Là où ce vieillissement se fait encore plus sentir c'est chez les 45-54 ans. Le taux de présence des travailleurs de ce groupe d'âge a progressé de 17,4 points de pourcentage sur la période, alors que le taux chez les 25-44 ans reculait drastiquement (– 31,5 points). Ces changements font en sorte que l'on note, en 2007, une plus forte présence des travailleurs de 45-54 ans que de 25-44 ans dans les services publics (43,3 % et 39,9 % respectivement). C'est d'ailleurs le seul secteur où une telle situation se présente.

Par ailleurs, dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, il faut mentionner la présence accrue des travailleurs de 45 ans et plus, notamment les 45-54 ans (+ 8,6 points de %), cela se fait aux dépens des deux groupes plus jeunes, particulièrement le groupe des 25-44 ans (– 10,6 points). La place de plus en plus importante que prennent les emplois d'expert-conseil et de consultant, qui nécessitent souvent une longue expérience de travail que l'on ne retrouve pas nécessairement chez les jeunes travailleurs, en serait l'explication. Il n'en demeure pas moins que, dans ce secteur, plus de la moitié des emplois continuent, en 2007, d'être occupés par des personnes âgées de 25 à 44 ans.

On observe, dans la fabrication, particulièrement la fabrication de biens durables, une situation similaire à celle du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques : une présence accrue des travailleurs plus âgés aux dépens des plus jeunes avec des mouvements plus importants dans les deux groupes intermédiaires. En 2007, la moitié des emplois du secteur vont aux 25-44 ans tandis que le quart environ concerne les 45-54 ans. La répartition de l'emploi par groupe d'âge, observée dans le secteur de la fabrication, reste assez similaire à celle notée pour les secteurs dans leur ensemble.

Variation du taux de présences entre 1997 et 2007				Taux de remplacement 20-29 ans / 55 ans et +	
15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et +	1997	2007
Point de %				n	
0,8	– 9,2	3,4	5,0	2,7	1,2
– 1,1	– 8,8	4,3	5,5	2,1	1,2
– 1,8	– 3,6	– 1,8	7,4	1,1	0,8
– 5,1	– 5,9	4,2	6,8	1,2	1,1
...	– 31,5	17,4	...	...	...
2,1	– 7,1	– 1,2	6,0	3,3	0,6
– 1,6	– 8,6	5,7	4,5	2,0	1,7
– 2,7	– 6,9	7,4	2,1	2,3	2,1
– 0,4	– 10,9	3,8	7,5	1,7	1,3
1,2	– 9,2	3,2	4,9	2,9	1,2
4,0	– 9,4	3,3	2,1	3,5	1,9
– 1,7	– 5,2	3,5	3,4	2,5	0,8
7,1	– 11,5	2,9	1,4	3,8	2,4
– 1,2	– 9,8	5,0	6,0	1,6	0,8
– 0,1	– 11,2	5,0	6,3	2,3	0,8
– 0,7	– 10,6	8,6	2,7	3,2	1,1
2,3	– 17,8	8,2	7,3	3,1	0,8
1,0	– 0,2	– 7,3	6,5	2,1	0,8
0,0	– 10,1	3,0	7,1	2,9	0,7
2,5	– 11,3	3,6	5,3	4,7	1,5
2,5	– 8,3	2,3	3,6	5,9	2,9
– 0,3	– 5,8	2,4	3,8	1,5	1,0
– 2,5	– 11,9	7,5	6,8	2,5	1,0

La relève n'est pas au rendez-vous

Ces mouvements observés au sein de chacun des secteurs d'activité font en sorte que le vieillissement de la main-d'œuvre ne s'y est pas fait au même rythme. Il n'en demeure pas moins que ce phénomène démographique est bien présent et son effet se prolongera au cours des années à venir. Pour certains secteurs, cela se traduira par une offre de travail moins grande alors que pour d'autres la situation pourrait en être une de pénurie de main-d'œuvre. Un indicateur permettant de juger de la situation est le taux de remplacement de main-d'œuvre. Cet indicateur équivaut au ratio du nombre de jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail sur le nombre de travailleurs âgés qui pourraient le quitter dans les années à venir. Si ce ratio est supérieur à 1, cela signifie que, toutes choses étant égales par ailleurs, le nombre de jeunes travailleurs est suffisant pour remplacer les plus âgés. À l'inverse, un ratio inférieur à 1 signifie que la relève n'est pas là. Toutefois, dans une économie en croissance où le nombre d'emplois augmente d'année en année, un ratio de 1 ne serait pas suffisant pour assurer la relève sur le marché du travail.

1. Dans le cadre de l'EPA, Statistique Canada ne diffuse aucune donnée inférieure à 1 500 personnes pour des raisons de confidentialité. Il nous est donc impossible de calculer un taux de présence pour les 15-24 ans et les 55 ans et plus.

Sur la base des groupes d'âge utilisés pour cet article, les travailleurs âgés seraient ceux de 55 ans et plus. D'autre part, parmi les travailleurs de 15 à 24 ans, nombreux sont ceux qui n'ont pas encore complété leurs études et qui n'occupent un emploi que de manière temporaire en attendant de le faire de façon permanente. Cet emploi ne correspond pas nécessairement à leur domaine de formation et le secteur d'activité en question ne serait probablement pas celui où ces personnes travailleraient à plus long terme. Utiliser ce groupe d'âge donnerait donc une image biaisée de la situation. Nous avons plutôt privilégié l'utilisation du groupe d'âge des 20-29 ans pour calculer le ratio. Les travailleurs de ce groupe d'âge ont, dans une plus grande proportion, terminé leurs études et intégré le marché du travail de manière plus formelle. Ceux d'entre eux qui continuent à combiner le travail et les études, vont essayer, dans la mesure du possible, d'occuper un emploi en lien avec leur formation et donc, plus probablement qu'autrement, dans le secteur d'activité où ils poursuivront leur carrière.

Il est certain que cet indicateur ne prend en considération que les travailleurs actuellement en emploi dans un secteur donné. Toutefois, de nouveaux entrants sur le marché du travail peuvent privilégier dans leur choix un secteur plutôt qu'un autre et venir gonfler les rangs du premier plutôt que du second. Par ailleurs, les travailleurs gardent une certaine mobilité et peuvent se déplacer, lors de leur vie active, d'un secteur d'activité économique à un autre. Il est évident que cette mobilité sera réduite avec l'âge et dépendra du degré de formation nécessaire dans chacune des industries et des professions. Ainsi, il serait difficile pour un travailleur dans le secteur du transport et de l'entreposage de se réorienter vers celui des soins de santé et de l'assistance sociale ou de l'enseignement, à moins évidemment qu'il ne s'agisse d'une secrétaire dont les tâches administratives pourraient être assez similaires dans les deux secteurs, par exemple.

Les deux dernières colonnes du tableau 1 présentent le taux de remplacement de la main-d'œuvre calculé pour chacun des secteurs en 1997 et 2007. Ce taux équivaut, pour chacune des années, au ratio du nombre de travailleurs en emploi de 20-29 ans sur le nombre de ceux de 55 ans et plus. Ce taux a reculé sur la période aussi bien pour l'ensemble des industries que pour chacun des secteurs. En 1997, on comptait 2,7 travailleurs de 20 à 29 ans pour chaque travailleur de 55 ans et plus. Ce ratio n'est plus que de 1,2 en 2007. Ainsi, de manière générale, le nombre de jeunes actuellement en emploi est tout juste suffisant pour remplacer les travailleurs de 55 ans et plus lorsqu'ils prendront leur retraite. Cependant, la réalité est tout autre au sein de chaque secteur.

En 1997, dans l'industrie des biens, ce ratio était légèrement supérieur à 2 alors que dans l'industrie des services, on comptait pratiquement 3 jeunes travailleurs pour chaque travailleur de 55 ans et plus. L'industrie des services affichait donc, en 1997, une plus grande relève pour la main-d'œuvre vieillissante que celle des biens. Cela n'est toutefois plus le cas en 2007, le taux de remplacement de la main-d'œuvre se fixant à 1,2 dans les deux industries, à la suite d'un important recul sur ce plan.

On dénombre, en 2007, plusieurs secteurs où le taux de remplacement de la main-d'œuvre est inférieur à 1. Les jeunes travailleurs n'y sont donc pas assez nombreux pour assurer la relève des travailleurs sortants. Parmi ces secteurs, celui de la construction, avec un taux de 0,6 et le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, avec un taux de 0,7 connaissent d'importants reculs sur la période. Les ratios respectifs de ces deux secteurs étaient de 3,3 et de 2,9 en 1997.

Le secteur connaissant la plus forte baisse, sur la période étudiée, du taux de remplacement de la main-d'œuvre est celui de l'information, de la culture et des loisirs. En 1997, on y comptait en moyenne 4,7 jeunes travailleurs pour chaque travailleur de 55 ans et plus. Cette proportion n'est plus que de 1,5. Ce secteur se retrouve ainsi parmi les nombreux secteurs où le ratio se situe, en 2007, à 1 ou légèrement au-dessus. La relève reste donc limitée dans ces secteurs et le risque de pénurie de main-d'œuvre due au vieillissement des travailleurs y est bien présent. La situation pour ces secteurs s'est d'ailleurs détériorée au cours des années à ce chapitre, le taux de 2007 étant inférieur à celui de 1997.

Seuls trois secteurs affichent, en 2007, un ratio supérieur à 2. Il s'agit du secteur de la fabrication de biens durables (2,1), de celui du commerce de détail (2,4) et de celui de l'hébergement et des services de restauration (2,9). Ces deux derniers secteurs sont d'ailleurs reconnus pour avoir une main-d'œuvre relativement jeune, ce qui en serait l'explication. Déjà, en 1997, on les retrouvait parmi les secteurs montrant les taux de remplacement les plus élevés. Ces deux secteurs seraient-ils alors épargnés par le manque de relève quasi généralisé observé dans tous les autres? Pas nécessairement puisque, sur la période, nous y observons quand même un recul sur ce plan.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Anne-Marie Fadel
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384, poste 6217
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3e trimestre 2008
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique
Québec